الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الحاج لخضر - باتنة-

كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

فرع علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل

بحث مقدم لنيل شهادة الماجيستير
في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

النسق القيمي للعامل ودوره في التنظيم الصناعي

دراسة ميدانية بمركب الغزل والنسيج باتنة (COTITEX)

إعداد الطالب

داود بلقاسم

إشراف

أ.د مصطفى عوفي

لجنة المناقشة

رشيد زرواطي	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	رئيسا
مصطفى عوفي	أستاذ التعليم العالي	جامعة باتنة	مقررا
بلقاسم بوقرة	أستاذ التعليم العالي	جامعة باتنة	عضوا
مولود سعادة	أستاذ محاضر	جامعة باتنة	عضوا

السنة الجامعية: 2007-2008م/1428-1429هـ

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿وَقُل رَّبِّ زِدْنِي عِلْماً﴾

سورة طه

الآية رقم 114

صدق الله العظيم

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم والحمد لله رب العالمين، الذي وفقنا في إتمام هذه المرحلة من الدراسة وفي إنجاز هذه المذكرة.

بداية أتقدم بجزيل الشكر والعرفان وعظيم الشرف والامتنان إلى المشرف الأستاذ الدكتور مصطفى عوفي، لتفضله بالإشراف على هذا البحث، وعلى مرونته العلمية السانحة ببروز البصمات الشخصية للطالب، كما أتوجه بوافر التقدير إلى كل عمال وموظفي مكتبة العلوم الاجتماعية بقسنطينة وباتنة، لتزويدنا بالمادة العلمية، وإلى جلّ أساتذة معهد علم الاجتماع بباتنة وأخص بالذكر كل من:

الدكتور كمال بوقرة، الدكتور مولود سعادة، الأستاذ الدكتور بلقاسم بوقرة، الأستاذ لعريبي قطاف.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى كل أسرة مركب الغزل والنسيج بباتنة، خاصة نائب مدير مصلحة الغزل والنسيج، على جلّ التسهيلات، المعلومات والإفادات التي شكلت إطارا خصبا لاستثمارها وتفعيلها ضمن نطاق البحث، وإلى كل من ساعدنا في إنجاز هذا البحث، سواء من قريب أو من بعيد.

شكـــرا

فهرس المحتويات

الفصل الثالث: دور النسق القيمي للعامل في التنظيم الصناعي

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

الفصل الخامس: تفريغ وتحليل البيانات

الجانب النظري للبحث

مقدمة

تعتبر القيم بمثابة موجهات للسلوك الإنساني، ليس على الصعيد الفردي فحسب، وإنما تتعداه إلى مستوى العلاقات الجماعية، لما لها من دور فعال وبارز، يتجلى ويتجسد في تنميط السلوك الإنساني وجعله يتناسق ويتناغم والسلوك الجماعي، شريطة أن لا يخرج عن إطار المنظومة القيمية التي ينتمي إليها.

يكتسب موضوع القيم أهمية كبيرة، كطرح معاصر لسيرورة المجتمعات وبالتالي لحركية التنظيمات حيث يتفق أغلب المتابعين لها ، سواء نظروا إليها على أنها أحكام ومعايير لدى الأفراد والجماعات أو وسائل ، أهداف ، اهتمامات ، مفاضلات ومهام والتزامات.

تعتبر القيم بمثابة القاعدة التي تساعد في فهم الاتجاهات والدوافع، وتفسير المواقف، وهي التي تأثر في عملياتنا الإدراكية، وعلى إحساسنا وعلاقاتنا وقراراتنا الشخصية وذات البعد الوظيفي، باعتبار أن القيم في أي مجتمع تعد ركنا مهما وحاسما ، لما لها من دور فعال في ضبط وتوجيه السلوك الإنساني نحو الإطار الايجابي، باعتبار أن للسلوكات المهنية دوافع قيمية ، يجب حصرها والتعرف عليها ومن ثم تصنيفها، وبالتالي يصير بالإمكان محاربة القيم السلبية والعمل على تعديلها، مع ضرورة تعزيز دوافع السلوكات الايجابية والمساهمة في رفع كفاءة العامل ونجاعة التنظيم، لذا فالقيم بمثابة البوصلة التي تبين أبعاد السلوك المرغوب فيه لدى غالبية الأفراد، الجماعات والتنظيمات.

تتخذ أنماط السلوك في المجتمعات مسارا وفق مجموعة من القيم، هذه الأخيرة (القيم) يبلورها الإطار المرجعي العام في المجتمع الذي يتجسد في نوع الثقافة السائدة فيه، حيث أن القيم كأهداف وغايات شخصية أو اجتماعية، تعد نواتج ثقافية من المجتمعات التي ينتمي ويعيش فيها الأفراد، باعتبار أن الواقع التقني ، الاقتصادي، الاجتماعي والثقافي للمحيط الذي يعيش فيه التنظيم، هي عوامل أساسية، تحدد نمط العلاقات وأسلوب السلوك،لكون خصوصيات الثقافة السائدة في المجتمع،مشكلة لاتجاهات الأفراد نحو العمل والتنظيم ، بيد أن هناك مجموعة من التفاعلات التي تحدث ضمن إطار التنظيم ، تتمثل في الاحتكاك ، التكيف،التطور والمواجهة، كما أن هناك ميزان للقوى المتصارعة والمتناقضة آليته الضغط الاجتماعي.

سنحاول في هذا البحث، إرساء قواعد لعملية التطبيع الاجتماعي التنظيمي، عن طريق المزاوجة بين فاعلين يتجسدان في توقعات الأفراد وتوقعات التنظيم وفق خطة بحث شاملة لخمسة فصول، **الفصل الأول** المحدد للإطار المنهجي للبحث، شامل لإشكالية البحث الأهمية، الأسباب ، الأهداف ، الفرضيات ، المفاهيم والدراسات السابقة، أما **الفصل الثاني** المتناول للأطر الفكرية والنظرية لموضوع البحث، فتم تقسيمه إلى قسمين بارزين،الأول **خاص بمفهوم القيم**، وهو تشخيص تأريخي لمفهوم القيم، ثم القسم الثاني المعنون **بالخلفية النظرية لدراسة القيم**، وهو تناول ورصد لكبريات النظريات المعاصرة،المتناولة بالتحليل لعنصر القيمة، أما **الفصل الثالث** والمبرز لدور النسق القيمي للعامل في التنظيم الصناعي، فنستهله بمداخلة منطقية قبل أن تكون منهجية لطرح النسق القيمي، لنعرج فيما بعد ولكن ضمن نفس الفصل، لتحليل إحداثيات دور النسق القيمي للعامل في الفضاء الإنتاجي والمتمثلة في قيمة العمل، قيمة الوقت، درجة الانضباط ومستوى الانجاز، وبهذا نكون انهينا الجانب النظري للبحث.

أما **الجانب الميداني** للبحث ، والمعبر عنه منهجيا **بالفصل الرابع** المحدد للإجراءات المنهجية الخاصة بموضوع البحث من مجالات البحث وخصائصه إلى المنهج والأدوات المستخدمة في البحث من ملاحظة، مقابلة واستمارة ، مع ضرورة الإشارة إلى تبني أسلوب العينة ، كخاصية لجمع المعطيات، وأخير **الفصل الخامس** الخاص بتفريغ البيانات مع ضرورة التعليق عليها وتحليها إحصائيا واجتماعيا وصولا إلى نتائج البحث.

الفصل الأول
الإطار المنهجي للبحث

1.صياغة إشكالية البحث

2.أهمية الموضوع

3.أسباب اختيار الموضوع

4.أهداف الموضوع

5.فرضيات الموضوع

6.تحديد مفاهيم الموضوع

7.الدراسات السابقة

1- صياغة إشكالية البحث:

تواجه التنظيمات الحديثة في خضم رهانات القرن 21 تحديات جديدة، تختلف عن تلك التي كانت تواجهها خلال العقود المنصرمة، حيث يشير الخبراء إلى تحديات بعينها، ناجمة عن التنافس الدولي، مما يستدعي بناء وتبني إستراتيجية واضحة المعالم، تتجسد في الحاجة إلى التجديد التنظيمي، والاحتفاظ بمعايير عالية للتنافس، مع وجوب المسؤولية الاجتماعية، دعم التنوع وإدارة تؤمن ببناء علاقات جيدة وجديدة بين العاملين.

إن التحديات المذكورة آنفا، تتأثر بالثقافة والقيم المختلفة، التي تجعل الأفراد، ينظرون إلى المشكلة، بمنظورات مختلفة، وتحفزهم قوى مختلفة، ويصلون إلى حلول مختلفة، مما يؤثر على كيفية تنفيذهم لواجباتهم ومستوى انجازهم لرسالة التنظيم.

يعتبر التنظيم كيانا اجتماعيا، ذا حدود مميزة إلا أنها شفافة، من شأنها أن تسمح للتنظيم بالتفاعل مع محيطه الاجتماعي بكل ما يحمله المجتمع من ثقافة وقيم تؤثر بدورها على خصائص التنظيم وفعاليته، حيث زاد الاهتمام بآثار المحيط الثقافي على فعالية التسيير ونجاعة الأداء، فبعد أن كانت النظرة السائدة هي اعتبار التنظيم نسقا مغلقا تفسر ضمنه ومن خلال أطره كل شيء بعيد ومستقل عن المؤثرات المحيطية، تحولت هذه النظرة إلى تبني مفهوم جديد هو النسق المفتوح أما الاتجاه الحالي لدى منظري التنظيم، هو اعتبار هذا الأخير نسقا ثقافيا.

ذلك إقرار لما للثقافة والقيم من دور وأثر على التنظيم، فالثقافة السائدة، هي التي تحدد خصوصيات التنظيم وطبيعة القيم السائدة فيه، حيث لا يمكن بأي حال من الأحوال، إهمال هذا الجانب في عملية تسيير وتفعيل الأداء البشري داخل التنظيم.

باعتبار أن القيم تمارس نوعا من الضغط ، الضبط والتأثير على سلوك الفرد العامل وتحدد استجاباته نحو العمل إلى حدود معينة، عن طريق تبني العنصر القيمي وإدماجه باعتباره متغير داخلي ومحيطي، فالقيم تلعب دورا أساسيا وحاسما في توجيه، تحديد وتنميط السلوك الإنساني، فهي عبارة عن حقائق أساسية هامة في البناء الاجتماعي، إذ تعالج من وجهة النظر السوسيولوجية، على أنها عناصر بنائية، تشتق أساسا من التفاعل الاجتماعي.

يعتبر العنصر البشري من أهم عوامل الإنتاج لما يتميز به من خصائص قابلة للتغيير والتفاعل مع المحيط وما يحمله من ثقافة وقيم وأنماط التفكير والتصرفات مع ضرورة الاعتراف بواقع التنوع الثقافي والقيمي ضمن التنظيم الواحد، فعند حدوث اللقاء بين الفرد والتنظيم، فإن كل منهما يحاول التأثير في قيم الآخر، وهذا من خلال التنشئة التنظيمية، أي يتعلم الفرد من خلالها قيم التنظيم، أو من خلال شخصانية التنظيم، وهي محاولة التأثير في قيم التنظيم وتعديلها حتى تتسق وقيم الأفراد وبالتالي تحدث عملية تفاعل بين قيم الأفراد وقيم التنظيم بشكل وبصورة طردية، أي كلما زاد التفاعل بين قيم الأفراد وقيم التنظيم، ارتفع مستوى الرضى بين الأفراد، وازدادت دوافعهم والتزاماتهم بتحقيق أهداف التنظيم، لكن عندما تتناقض قيم الطرفين، يحدث العكس وهي علاقة تطرح في شكل عقد نفسي، ينشأه طرفان، الفرد والتنظيم وصيغته توقعات مشتركة عن بعضهما البعض، والتي يتم بموجبها توجيه علاقاتهما.

اتساقا مع هذا الطرح، نستنتج أن تصرفات العمال وسلوكاتهم لا تنطلق من العدم، وإنما نتيجة لتراكم مجموعة من الأفكار المعارف والخبرات التي تسمح للفرد بالحكم على ما يدور من حوله من أمور مادية، اجتماعية وحضارية،وبالتالي يكون الحكم على الأمور وتقييمها والتصرف إزائها، تبعا لطبيعة تلك الأفكار والأحكام والقيم، وذلك كون أن إدراك الفرد لمهنته وعمله بصفة عامة رهين وحبيس مخزونه من القيم التي تحصل عليها جراء محيطه الذي يعيش فيه، ترتب وتنظم هذه القيم بطريقة منسجمة، متسقة ومتناسقة في صورة نسق مترابط مما يكون لدى الفرد رؤية شاملة تتحدد في ضوئها وضمن مسارها، تصرفاته الآنية وتوقعاته المستقبلية.

إن اختلاف العوامل المؤثرة في تحديد النسق القيمي للفرد، تتباين بتباين المجتمعات وحتى الأفراد فهي وليدة عملية تفاعل نشط من تناقض، صراع، انسجام بين القيم والمعايير الثقافية داخل التنظيمات، تتضمن صوره الصارخة في الاختلاف الثقافي والسلوكي بين مختلف التيارات والانتماءات للعمال، كما أن هناك تشابك بين القيم وتداخل الجوانب الاقتصادية، السياسية التنظيمية والمعرفية، وتأثيرها على سلوك الأفراد، وإن لم يكن للتنظيم دخل ودور في تحديد القيم المتواجدة ضمن محيطة، فهو يتلقى آثار تفاعلها وانعكاساتها، كما تؤثر على فعاليته ونجاعة ودرجة تحقيقه لأهدافه هذا من جهة وكطرح آخر فالتنظيمات

الفعالة هي تلك التي تحدد، تطور وتشارك في معاني القيم، والمعتقدات والأولويات والتوجهات، حيث يتفهمها كل فرد من أفراد التنظيم، بما يضمن له المساهمة فيها، حيث تنعكس قيم الأفراد على أفعالهم ثم سلوكهم فصنع قراراتهم فهي تؤدي دور الموجه، حالما يتم تحديدها من قبل القائمين على التنظيم، حيث أن التنظيم العصري يكون قد تكيف حتى أصبح يتناسب مع الثقافة المحلية والمحيط الأساسي والاجتماعي.

تعيش الدول النامية عموما والجزائر باعتبارها تنتمي إلى هذا "التصنيف" مشكلة، تتجسد في استيراد طرق وأساليب التنظيم والتسيير إلى جانب الأجهزة والآلات الصناعية الجاهزة فبالإمكان استخدام الآلات والأجهزة المستوردة من الدول الصناعية كما هي في حين يصعب تطبيق الأساليب والأنماط التسييرية المستوردة على الجانب البشري، كون هذا الأخير وليد عملية تفاعل اجتماعي وله ارتباط وثيق، وصلة متسقة بقيم المجتمع وثقافاته وانتماءاته الحضارية، حيث دلت التجربة على قصور الرؤية ومن ثم التناول والتطبيق وبالتالي إلى فشل طرق التسيير المستوردة لعدم نجاحها ونجاعتها في الرفع من فعالية المؤسسات الإنتاجية وعدم قدرتها على إخراج الدول النامية من دائرة التخلف.

في كل الحالات هناك ظاهرة تبني نماذج للتسيير، سواء الغربية أو الشرقية، دون مراعاة واعتبار لقيم الأفراد وثقافاتهم، فعوض الانطلاق من الأوليات والمؤشرات الاجتماعية لتنظيمها، تنظيرها، فتطبيقها ثم الأخذ بنظريات ومناهج جاهزة تم تطبيقها من الأعلى فخلقت وولدت مجموعة من التناقضات والمشاكل المرتبطة بتسيير الأفراد.

فالمتفق عليه هو أن العاملين والمستخدمين يختلفون في سلوكهم في العمل، فقد يتفاوتون في درجة حماسهم للعمل ورغبتهم فيه، فمنهم من يبذل جهدا كبيرا من أجل انجاز العمل، ومنهم من يكتفي بالأمور العادية ومنهم من يتهاون إلى درجة الإهمال فنحن اليوم نعيش في عالم يعرف تحولا سريعا ومستمرا، على شتى الأصعدة والاتجاهات. وأمام هذه الوضعية، ينبغي أن تكون نظرتنا للمحيط وسياق تغير المفاهيم، الأنساق والأفراد والمجتمعات، نظرة ديناميكية متفتحة.

إن التغيرات والتغييرات الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية والثقافية التي عرفها المجتمع الجزائري والممارسات التنظيمية التي تعاقبت على التنظيم، ساهمت دون شك في

تكوين وبلورة تركيبة وتشكيلة من الأفكار، الاتجاهات والقيم – التي نشأت، تطورت وتغيرت بفعل مؤسسات المجتمع – إزاء العمل.

إن طول مدة الاستعمار، التخلف وسوء تسيير المؤسسات العمومية، واعتماد سياسة أبوية اشتراكية واجتماعية مغلفة بالمعطى الإيديولوجي، كلها عوامل ساهمت بشكل وظيفي في خلق مشاكل معقدة، بقي يتخبط فيها التنظيم أو المؤسسة الجزائرية أهمها ما يحمله الفرد من موروث قيمي لا يتماشى مع ما تتطلبه التنظيمات المهنية الحديثة، وسنحاول من خلال هذا البحث، التقصي في الكيفية التي يتم بموجبها تكييف الإدارة والتسيير (التنظيم) كي يتماشى مع القيم السائدة والبحث في طرق تطوير القيم غير المناسبة كي تتماشى مع متطلبات التنظيم الحديث، لأن الرغبة في إنجاح أي مشروع تنظيمي له علاقة بقيم الأفراد وتصوراتهم واعتقاداتهم، يجب أن يؤخذ في عين الاعتبار هذه القيم والاعتقادات والمطلوب خلق منظومة قيمية متناغمة بشكل وظيفي ديناميي وقيم التنظيم بمعنى أن المراد هو الوصول إلى قيم المجتمع تتسق لتتفق مع قيم التنظيم، إذ أنه كطرح براغماتي عملي قبل أن يكون منطقيا، تعديل المخططات الإنمائية وطرق تسيير المشاريع لمسايرة القيم المنتشرة، أسهل من استبدال هذه الأخيرة لأن ذلك يتطلب أجيالا من التكوين والتعليم من أجل التغيير في الذهنيات.

المراد الوصول إليه من خلال هذا البحث هو القيام بعمليتين وهي التكيف أو التكييف، أما الأولى فتتمثل في دراسة الواقع الاجتماعي والاقتصادي والسياسي ضمن أطار النسق القيمي من أجل فهمه وتنظيمه وتكييفه مع الواقع الصناعي بينما تنحصر العملية الثانية في تسهيل تكييف اليد العاملة للواقع الصناعي وتحديث ثقافاتهم، واتجاهاتهم وقيمهم نحو العمل.

فالمطلوب إذن خلق منظومة قيمية، تتسق وطبيعة المجتمع، غير أن الملاحظ، أننا لا نفتقر إلى وجود هذا النوع من القيم، وإنما نفتقد لرؤية توظيفية لها بدليل انتماء هذه الأطر القيمية إلى المنظومة القيمية الإسلامية، حيث تشكل هذه الأخيرة مجالا خصبا ومخزونا جد ثري في المجال التنظيمي، حرمت المؤسسة الجزائرية من الاستفادة من توظيفه.

من خلال كل ما سبق ذكره، نقوم بصياغة السؤال الرئيسي للإشكالية على النحو التالي:

ما هو دور النسق القيمي للعامل في التنظيم الصناعي؟

ولما كان هذا الموضوع ثري التناول، متعدد التفاصيل، حاولنا دراسة هذا الدور ضمن إبراز:

1- قيمة العمل.

2- قيمة الوقت.

3- درجة الانضباط.

4- مستوى الإنجاز.

2- أهمية الموضوع

تعتبر القيم من المواضيع المهمة في دراسة التنظيمات لأنها الأساس في فهم الاتجاهات والدوافع، بسبب أنها تؤثر على مدركاتنا، حيث أن الأفراد يدخلون المنظمة وهم يحملون تصورات مسبقة، عما يجب فعله ومالا يجب فعله.

بالطبع فإن هذه التصورات لا تخلو من نسق القيم، إذ أنها تتضمن تفسيرا للخطأ والصواب، إضافة إلى ذلك فإنها تؤدي إلى تفضيلات معينة، وبالتالي وكنتيجة ومحصلة لذلك فإن القيم تؤثر على الموضوعية والرشد بالتأكيد على أهمية البعد البشري الذي لم يمنح حقه من التحليل وتم تهميشه، إذ أن الاعتقاد السائد، هو أن الآلة هي التي تنتج، أما العامل فهو تابع لها.

إذ لم نراع حاجات العامل وخصائصه ومتطلباته، فإن الأجهزة المتطورة تبقى معاقة تشتغل دون طاقتها الفعلية، كما هو الحال بالنسبة لغالبية المؤسسات بدول العالم الثالث.

من هنا ظهرت الحاجة إلى التعرف على الخصائص الثقافية والاجتماعية للعامل، ودراسته ضمن محيطه الاجتماعي من أجل فهمه وحسن تحفيزه وتسييره وذلك بأن نمهد الأرضية السليمة لوضع دعائم طرق للتسيير البشري، تأخذ بعين الاعتبار الواقع القيمي السائد في المجتمع.

3- أسباب اختيار الموضوع

يكتسي موضوع القيم، أهمية بالغة كطرح نظري وكممارسة ميدانية أضفت عليه عوامل جذب، تعطي له نوع ما من الصفة الكاريزمية، شكلت إطارا مغريا للبحث والدراسة ومجالا خصبا للتناول والتحليل.

ولما كان هذا الموضوع يتصف بهذه الخصائص والمميزات، تم اختياره وفق دوافع ذاتية وموضوعية تتمثل فى

- الرغبة في تقديم مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير مع محاولة توظيف المادة العلمية، المحصلة عليها جراء السنة التحضيرية بشكل منسق والشعور أن الإشكال ضمن التنظيم أي كان هو مشكلة قيم.

- محاولة دراسة القيم، دراسة سوسيولوجية، تتسق والتخصص، حيث تكفل لنا الكشف عن طبيعتها الاجتماعية، وأهم النظريات السوسيولوجية المفسرة لها، هذا فضلا عن رغبتنا في الوقوف على الاتجاهات الفلسفية والسيكولوجية في معالجة القيم، بغية الوصول في نهاية المطاف إلى رؤية تكاملية في تفسيرها.

- تسليط الضوء على هذا الموضوع (القيم) باعتباره البعد الغائب في الأبحاث الخاصة بتطوير وتحديث التنظيمات في مجتمعنا.

- محاولة المضي قدما في هذا النوع من البحوث والتعمق في إشكالاتها الراهنة والمستقبلية.

4- أهداف الموضوع

يهدف هذا البحث في حقيقة الأمر الوصول إلى هدف عام، يتحدد في التعرف على طبيعة التأثيرات التبادلية بين النسق القيمي للعامل والنسق الصناعي.

- محاولة معالجة موضوع القيم كطرح سوسيولوجي.
- الوقوف على اتجاهات التنظير المختلفة التي حاولت تفسير الموضوع.
- إضافة دراسة إلى حقل الدراسات الامبريقية، ودفع الباحثين إلى الخوض فيها، باعتبارها من المواضيع التي تحتاجها مؤسساتنا.
- استجلاء نمو وعي المورد البشري بالقيم التي حددت في العمل، الوقت، الانضباط والانجاز، ومدى تطبيقها على واقع المؤسسة الجزائرية.
- الوقوف على أولوية التأثير المتبادل بين النسق القيمي للعامل والتنظيم الصناعي ضمن واقع المجتمع والمؤسسة الجزائرية.

5- فرضيات الموضوع

تم التعبير عن ماهية وفحوى هذا البحث من خلال الفرضية الرئيسية

هل للنسق القيمي للعامل دورا هاما في التنظيم الصناعي.

- ولما كان هذا الموضوع متعدد الأطر، متشعب التناول، حاولنا البحث في الكيفية التي يمكن من خلالها تجسيد هذا الدور، من خلال الفرضيات الفرعية:

أ- الفرضية الفرعية الأولى:

توجد قيمة للعمل في ذهنية وتصرفات العامل في المصنع.

ب- الفرضية الفرعية الثانية:

هناك مكانة لقيمة الوقت بالمصنع من خلال نسق القيم الخاص بالعامل.

ج- الفرضية الفرعية الثالثة:

تأثير نسق قيم العامل على درجة الانضباط في المصنع.

د- الفرضية الفرعية الرابعة:

هناك علاقة بين مستوى انجاز العامل في المصنع ونسقه القيمي.

6- تحديد مفاهيم الموضوع

سنحاول التطرق بصفة موجزة ودقيقة للمفاهيم المثارة في موضوع البحث.

1- مفهوم القيم والنسق القيمي:

القيم جمع قيمة، وهي ثمن الشيء، وهو مصطلح ينتمي في بداياته إلى الاقتصاد، كما أشير والواقع إن دراسة القيم، هي دراسة فلسفية الأصل(نحن في غنى عن تناولها)، ومن أقدم التعريفات للقيمة نذكر تعريف كل من **توماس وزنانيكي**، حيث يذهبان إلى أن "القيمة الاجتماعية، تعني أي معنى ينطوي على مضمون واقعي وتقبله جماعة اجتماعية معينة"[1].

كذلك فالقيم عبارة عن مجموعة من المبادئ والأهداف والمعايير الاجتماعية المقبولة لدى أفراد وطبقات المجتمع.

وتعرف القيم حسب **كلاكهون**:"فالقيمة هي تصور واضح أو مضمر يميز الفرد أو الجماعة ويحدد ما هو مرغوب فيه بحيث يسمح لنا بالاختيار من بين الأساليب المتغيرة للسلوك والأهداف الخاصة بالفعل..."[2].

يعرف **نوبس** القيم:"على أنها مجموعة مبادئ وضوابط سلوكية أخلاقية تحدد تصرفات الأفراد والمجتمعات ضمن مسارات معينة، إذ تصبها في قالب ينسجم مع عادات وتقاليد وأعراف المجتمع"[3].

-من خلال هذه التعاريف نستنتج أن القيم كطرح سوسيولوجي بعيد عن التناول الفلسفي تتسم بالنسبية كونها عبارة عن مجموعة من التصورات والاعتقادات والمبادئ والأفكار التي يحملها الفرد أو المجموعة أو حتى مجتمع بأسره، ويعتبرها مهمة بالنسبة له، لذلك يلتزم بها. وتحدد له الصواب من الخطأ أو المقبول والمرفوض من أنماط السلوك الإنساني، وهي تتكون في النفس وتصدر عنها على شكل نظام من الصفات والأشياء غير الملموسة، التي تعمل كمرشد للسلوك الإنساني ومحدد من محدداته، ويمكن ملاحظتها بشكل مباشر أو غير مباشر

---

[1] عاطف غيث. **قاموس علم الاجتماع**، مصر: الإسكندرية، دار المعارف الجامعية، ص505.

[2] عاطف غيث. نفس المرجع، ص 506.

[3] بوفجلة غياث . **القيم الثقافية والتسيير**، الجزائر: وهران، دار الغرب للنشر والتوزيع، ط1، 1998، ص 16.

أثناء تفاعل الأفراد مع المواقف المختلفة على شكل آراء، أحكام، ومعايير أو اتجاهات، تتحكم في تشكيل اهتمامات الأفراد ورغباتهم، وتوجيه أنظارهم نحو تحقيق الغايات التي يتطلعون إليها ويتفاعل هذا النظام، مع ما يحيط به من عوامل وما يتأثر به من مؤثرات داخلية كانت أم خارجية، حيث تساهم هذه الأطر والعوامل التنظيمية التاريخية، الاجتماعية، الدينية، الثقافية... في تحديد نموذجا، منظما، متكاملا ومتسقا، متجسدا في النسق القيمي للعامل.

2-التنظيم الصناعي

التنظيم بصفة عامة عبارة عن مجموعة من الأفراد، تقوم بينهم شبكة من العلاقات المتبادلة التي تحمل التزامات وحقوق وتأثير متبادلا حيث أن لكل فرد ضمنه، دور ووظيفة يقوم بها، وغاية يهدف إلى تحقيقها.

كذلك يعرف التنظيم على أنه" وحدة اجتماعية، تقام وفقا لنموذج بنائي معين لكي تحقق أهداف محددة"[1].

- نستنتج من خلال هذه التعاريف، أن التنظيم عبارة عن نسق اجتماعي له حدود واضحة المعالم وأهداف محددة، يقام بطريقة مقصودة تهدف إلى تحديد الأعمال المراد إنجازها تحديدا واضحا، ثم تجميعها ضمن مجموعات مرتبة ومتناسقة مع تحديد المستويات والسلطات، وإنشاء العلاقات المتبادلة في صيغة عمل مشترك بأقل احتكاك أو تنافر، وصولا إلى الأهداف المطلوبة بكفاءة وفعالية، حيث يتألف التنظيم من بناءات مكانة، أنماط تفاهم، وتعاون بين أفراد التنظيم في صيغة نهائية ذات طابع وبعد إنتاجي، مادي ملموس هو التنظيم الصناعي.

---

[1] محمد علي محمد. **علم اجتماع التنظيم** مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج، مصر: الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ص 31.

3- الـــدور

يستخدم مصطلح الدور، للإشارة على أنه" مظهر للبناء الاجتماعي على وضع اجتماعي معين، يتميز بمجموعة من الصفات الشخصية والأنشطة، تخضع لتقييم معياري إلى حد ما، من قبل أولئك الذين يكونون في الموقف ومن قبل الآخرين"[1].

بمعنى أن الدور في الأساس، ذو طابع شخصي بشري لكن المراد به من خلال هذا البحث، هو إبراز دور النسق القيمي للعامل، داخل النسق الصناعي، حيث أن الدور، عبارة عن مجموعة من ضروب النشاط الذي يعزو إليها القائم بها والمجتمع والتنظيم قيمة معينة.

4- التكيـــف

تمت استعارة هذا المفهوم من البيولوجيا، حيث يشير إلى توافق الكائن العضوي مع بيئته لكن، يمكن توظيف هذا المفهوم سوسيولوجيا فيشير إلى أن التكيف هو "عملية أو نتاج تغيرات في التنظيم الاجتماعي أو الجماعة أو الثقافة، تسهم في تحقيق البقاء، استقرار الوظيفة أو إنجاز الهدف الذي تسعى إليه الجماعة"[2].

والمقصود هنا في هذا البحث، التقصي لأجل إحداث تكييف للنسق القيمي للعامل مع التنظيم الصناعي، أو العكس.

---

[1] عاطف غيث. مرجع سابق، ص 390.

[2] عاطف غيث. نفس المرجع، ص 17.

7- الدراسات السابقة

سنحاول من خلال هذا العنصر، التطرق إلى بعض الدراسات التي تناولت موضوع القيم كمتغير مستقل له دلالات وتأثيرات على المتغيرات التابعة والمختلفة باختلاف وتباين الدراسات وأهدافها من جهة، ونظرا لخصوصية مجتمع البحث كطرف فاعل ضمن هذا الطرح، حيث تم تقسيم هذه الدراسات إلى قسمين دراسات عربية،وتم التطرق إليها بنوع من التفصيل والإسهاب، باعتبارها مقاربات موضوعية لموضوع البحث ودراسات غربية، موجزة تبعا لخصوصية الواقع الاجتماعي.

أ- الدراسات الغربيـــــة

1- دراسة براون وهيمفريز(Brown , humphreys)، سنة 1995.

- تهدف هذه الدراسة إلى تحليل مشاكل نقل النماذج الغربية للإدارة إلى ثقافات أخرى لها مرجعية معينة في قطاع التعليم التقني في بريطانيا ومصر، حيث بلغت عينة الدراسة **65 فردا**، متمثلا في المديرين في القطاع العام البريطاني، و**57 مديرا** في القطاع العام المصري شملت الدراسة أبعاد الاختلافات الثقافية في العناصر التالية: القوة- الضعف، تجنب عدم التأكد، الفردية- الجماعية، الذكورية- الأنثوية.

بعد مسح الخصائص الثقافية للمديرين في البلدين، كشفت النتائج عن

- وجود بعض العمومية بين المجموعتين، لكن هناك اختلافات ثقافية هامة.
- طبيعة هذه الاختلافات الثقافية بين البلدين "تجعل من الخطأ افتراض أن تطوير النظريات والتطبيقات الحادثة في الغرب، ستكون ملائمة للتطبيق في البيئة المصرية"[1].
- على الدول المانحة والتي تقدم مساعدات للدول النامية لتطوير اقتصادياتها، أن تهذب وتكيف أدواتها الإدارية لكي تطابق السياق الثقافي للدول المستفيدة.

---

[1] صلاح الدين الهيتي، "تأثير الاختلافات المحتملة للقيم الثقافية في أداء العاملين"، **مجلة إدارة الأعمال**، الأردن: المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 1، العدد 1، 2005، ص 30.

2- دراسة كيت فاي بن(KIT FAI PUN) سنة 2001.

أجريت هذه الدراسة على عدد من المشاريع الصناعية والمنظمات الخدمية الصينية وشملت الدراسة **166 فردا** من أفراد الإدارتين العليا والوسطى، موزعين في جزيرة هونغ كونغ والبر الصيني، حيث تهدف هذه الدراسة إلى معرفة إن كان للقيم التقليدية الصينية تأثير على عملية تكييف تطبيقات إدارة الجودة الشاملة، وجاءت النتائج كما يلي:

- ليس للقيم الصينية التقليدية تأثير معنوي في دعم تطبيقات الجودة الشاملة.
- ضرورة دعم ثقافة الجودة الشاملة.
- دمج القيم الثقافية الصينية مع الأنظمة الأنجلو- أمريكية.
- إنشاء ثقافة تنظيمية جديدة لإدارة نظام يكون ملائما لكل الطرق المؤدية إلى تحسين أداء مستمر.

3- دراسة فاندينبرغ وبيرو (Vandenfrerghe.Peiro) سنة 1999.

أجريت هذه الدراسة على عينة متكونة من **999 موظفا** في شركات صناعية في بلجيكا، بهدف فحص وبيان الآثار الرئيسية للقيم الفردية والتنظيمية على الالتزام التنظيمي، حيث توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج نذكرها.

- ينظر إلى الثقافة التنظيمية كنظام قيمي يحفظ ويساند من قبل أعضاء المنظمة.
- "إن للقيم إمكانية أن تكون دليلا ومرشدا يدل على سلوك الأفراد في العمل"[1].
- إن ردود أفعال الموظفين تم تفسيرها أساسا من خلال القيم التنظيمية السائدة في المنظمة.
- يجب على المؤسسات تطوير نظامها القيمي الذي يساعد في تحقيق نتائج العمل المرغوب فيه "مع الاهتمام بنتائج اتجاهات وتوجهات وقيم الموظفين الجدد"[2].

---

[1] نضال الحوامدة، أنس التويجر. "أثر القيم الشخصية والتنظيمية في فاعلية المديرين في الوزارات الأردنية"، **مجلة اليرموك**، الأردن: منشورات جامعة اليرموك، المجلد 21، العدد21، 2005، ص 1242.

[2] هنتجتون صمويل بي، هاريزون لورانس أي. **الثقافات وقيم التقدم**، ترجمة جلال شوقي، مصر: القاهرة، المجلس الأعلى للثقافة، ط 1، 2005، ص 214.

ب. الدراسات العربية

1- دراسة نضال الحوامدة وأنس التويجر

عنوان هذه الدراسة هو أثر القيم الشخصية والتنظيمية في فاعلية المديرين في الوزارات الأردنية،-دراسة ميدانية- تم نشر هذه الدراسة سنة 2005، حيث تتميز هذه الدراسة بكونها تجمع ثلاث متغيرات (القيم الشخصية، القيم التنظيمة وفاعلية المديرين - باعتبار القيم كطرح عام متغيرا مستقل-) في دراسة واحدة، كذلك تتميز بمجتمعها الأكثر تحديدا على مستوى المديرين "بغية الوصول إلى قيم فئة ذات قواسم مشتركة في كثر من الأمور"[1]. كما تناولت الدراسة، بعض الأبعاد الجديدة في الفاعلية ومجموعة من القيم خصوصا التنظيمية منها، بهدف التعرف على مدى وجودها في الإدارة الأردنية.

- تم تحديد القيم الشخصية في: القيم الفكرية، القيم الاقتصادية، القيم الجمالية، القيم الاجتماعية، القيم الدينية، القيم السياسية.
- تم تحديد القيم التنظيمية في: قيمة الاهتمام بالموظفين، قيمة الثقة المتبادلة، قيمة المشاركة في صنع القرار، قيمة الفريق، قيمة العدالة، قيمة الشفافية، قيمة الإبداع، قيمة التغيير.
- تم التعبير عن فاعلية المديرين من خلال: الفاعلية الإدارية، الفاعلية الشخصية، الفاعلية الظاهرة.
- حيث تم تناول هذه العناصر، وطرحها على شكل أسئلة:

1- ما هي تصورات المبحوثين لتوفر القيم الشخصية في الوزارات الأردنية؟

2- ما هي تصورات المبحوثين لتوفر القيم التنظيمية في الوزارات الأردنية؟

3- ما هي تصورات المبحوثين لمستوى فاعلية المديرين في الوزارات الأردنية؟

---

[1] نضال الحوامدة، أنس التويجر. مرجع سابق، ص 1226.

تم صياغة فرضيات ربطية من القيم الشخصية و التنظيمية وأثر كل واحدة على حدى في فاعلية المديرين، حيث تم تبني المنهج الوصفي في هذه الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير وتصميم استبانة من جزأين مرقمة بـــ **90 سؤالا** موزعة على **418 مديرا.**

جاءت نتائج هذه الدراسة على النحو التالي:

- إن للقيم الشخصية تأثيرا في فاعلية المديرين، غير بعيد عن قدرة القيم التنظيمية في تفسير فاعلية المديرين.
- تبين أن هناك تصورات لدى أفراد الدراسة يشير إلى وجود نظام للقيم الشخصية في الوزارات الأردنية يتصف بالرسوخ بدرجة عالية وتصورات بدرجة متوسطة حول انتشار القيم التنظيمية وتصورات مرتفعة حول مستوى فاعليتهم.
- أن قيم المديرين الشخصية تنعكس على فاعليتهم في أدائهم لمهامهم.
- إن القيم السائدة في مراكز الوزارات الأردنية تنعكس على فعالية المديرين أثناء أدائهم لمهامهم.
- أشارت الدراسة إلى دخول القيم التنظيمية متمثلة في: الفريق، الاهتمام بالموظفين، العدالة إلى حيز الانحدار والاندثار.

2- دراسة صلاح الدين الهيتي

عنوان هذه الدراسة هو تأثير الاختلافات المحتملة للقيم الثقافية في أداء العاملين وهي دراسة ميدانية لاتجاهات العاملين في مدينة الحسين بن عبد الله الثاني الصناعية بالأردن.

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر القيم الثقافية الفردية والقيم الثقافية التنظيمية في الأداء المحرك لدى العمالة الأردنية والعمالة الأجنبية متمثلة في الصينيين وأيضا إلى معرفة أولويات القيم ومستوى الفروق فيما بينها لدى أفراد عينة الدراسة من العاملين الأردنيين و الصينيين، تم نشر هذه الدراسة سنة 2005، تتميز هذه الدراسة بتناولها لمتغيرين في التحليل المتغير الثابت أو المستقل متمثل في القيم الثقافية الفردية والقيم الثقافية التنظيمية، أما المتغير التابع فتجسد في الأداء الفردي، ولكن مستوى هذا التأثير يتفاوت بين العمالة الأردنية والعمالة الصينية كما أن هناك فروقا إحصائية بين أولويات القيم لدى كلا الطرفين.

تم التعبير عن القيم الثقافية الفردية من خلال: قيم الطموح والثقة بالنفس، قيم التعاون وقيم العمل، "مع استخدام القيم ضمن هذا الطرح بطريقتين، القيمة كمعيار والقيمة كشيء أي كهدف"[1].

- تم التعبير عن القيم الثقافية للمنظمات من خلال قيم الدعم والتشجيع، القيم الهدفية، قيم النمط الحر.

حيث تم إسقاط هذا الطرح على شكل أسئلة صيغت على النحو التالي:

- ما مستوى الأهمية النسبية لاتجاهات أفراد عينة البحث عن القيم الثقافية الفردية والقيم الثقافية التنظيمية ؟.
- ما مستوى الأهمية النسبية لاتجاهات أفراد عينة البحث عن الأداء الفردي المدرك؟
- ما هي أهم القيم المشتركة التي يفضلها العاملون (الأردنيون والصينيون)؟
- هل تختلف أولوية القيم بين العمالة الأردنية والصينية؟

وتم التصديق على هذه الأسئلة على شكل فرضيات تمحورت حول الخطوط العريضة للأسئلة سالفة الذكر، نزولا إلى الميدان، بتبني المنهج الوصفي في الدراسة، واستخدام استبانة لجمع البيانات مقسمة إلى ثلاثة أجزاء بها **62 سؤالا**، لمجموع عينة بلغت **793 فردا** يشمل العمالة الأردنية والصينية حيث جاءت نتائج الدراسة على النحو التالي:

- إن عمل العمالة الأردنية جنبا إلى جنب مع الصينيين سواء في الأعمال الإدارية أو الفنية أضفى على بيئة العمل سمات متميزة تتمثل في تبادل الأفكار والخبرات مع وجود التباين الواضح في القيم، العادات، المعتقدات، اللغة وأنماط السلوك.
- أوضحت النتائج وجود اختلاف في أولويات القيم لدى المبحوثين.
- الإشارة إلى دور المتغيرات الشخصية في تشكيل جانب من المكونات القيمية والثقافية لمجتمع الدراسة.

[1] صلاح الدين الهيتي. مرجع سابق، ص 26.

- هناك أثر له دلالة إحصائية بشكل جزئي بالنسبة للقيم الثقافية التنظيمية في بيانات العمالة الأردنية، أما في بيانات العمالة الصينية فقد كانت للقيم دلالة إحصائية بشكل جزئي بالنسبة للقيم الثقافية الفردية.

3- دراسة سعيد أعراب

هي عبارة عن مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع والمعنونة، بالتكنولوجيا وتغيير القيم الثقافية والاقتصادية للموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، وهي عبارة عن دراسة حالة مؤسسة صناعة المواد والأدوية الحيوانية (AAHP)، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة "منتوري قسنطينة سنة 2005-2006" ملخص هذه الأطروحة تتمثل في كون النمو السريع والمكثف للآليات الإلكترونية الميكانيكية والأوتوماتيكية الدقيقة الفاعلة في الحياة المهنية للفرد العامل تستدعي استغلال وتوظيف هذا الزخم التكنولوجي على أحسن وجه، من خلال تغيير الذهنيات و تفعيل السلوك التنظيمي وزيادة الكفاءة والوعي بضرورة اكتساب وتعميق المعرفة المتخصصة إلى حد التحكم فيها وتسييرها بما يتفق وقيمنا المجتمعية.

- بالتالي فهذه الدراسة تتناول متغيرين، مستقل متمثل في التكنولوجيا وتابع متجسد في القيم الثقافية والقيم الاقتصادية.

- تم تناول القيم الثقافية للموارد البشرية من خلال: قيمة العمل، قيمة الوقت، قيمة التكوين والتدريب.

- تم التعبير عن القيم الاقتصادية للموارد البشرية عن طريق: قيمة تقسيم العمل، بعد الآلة، بعد التنافسية.

- تم إسقاط هذا التناول وفق سؤال مفاده:

- "هل تؤدي المستحدثات التكنولوجية إلى"[1]:

- تغيير نظرة الموارد البشرية إلى قيمة العمل؟

---

[1] سعيدة أعراب. "التكنولوجيا وتغيير القيم الثقافية والاقتصادية للموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية"، **رسالة ماجستير**، الجزائر: جامعة منتوري، قسنطينة، ص 6.

- تغيير نظرة الموارد البشرية إلى قيمة الوقت؟
- تغيير نظرة الموارد البشرية إلى قيمة التكوين والتدريب؟
- تغيير نظرة الموارد البشرية إلى أهمية زيادة تقسيم العمل والتخصص في الوظائف؟
- تغيير نظرة الموارد البشرية إلى أهمية بعد الآلة؟

حيث تم احتواء هذه الأسئلة ضمن فرضيتين أساسيتين وهما:

- يؤدي استخدام التكنولوجيا إلى تغيير القيم الثقافية.
- يؤدي استخدام التكنولوجيا إلى تغيير القيم الاقتصادية.

تم إجراء هذه الدراسة وفق أسلوب الحصر الشامل، نظرا لحجم جوهر البحث وعدده **73 عاملا** مع استبعاد 15 عاملا، كونهم لا يتعاملون مع التكنولوجيا والأخذ بعين الاعتبار استمارة الأسئلة الموجهة لجمهور الدراسة، حيث جاءت مقسمة إلى ثلاثة محاور، محتوية على 39 سؤالا ، حيث جاءت نتائجها على النحو التالي:

- إن توفير التكنولوجيا يؤدي إلى زيادة قيمة العمل لدى الموارد البشرية، ولقد تحقق ذلك بنسبة عالية وفي ظل ظروف عمل جيدة.
- اعتبار أن التقنية الحديثة ساهمت في تغيير اتجاهات العامل وقيمه وسلوكاته اليومية داخل مجال العمل.
- إن زيادة وعي الموارد البشرية بقيمة التكوين والتدريب يزيد كلما توفرت التكنولوجيا.
- النظام الداخلي للمؤسسة يصقل ويعدل بعض العادات والسلوكيات.
- جاءت هذه النتائج تعبيرا لخصوصية المؤسسة مجال البحث، فهي (مؤسسة صناعية الأدوية الحيوانية)، من المؤسسات الجزائرية الأولى التي حازت على جائزة الإيزو الدولية إضافة إلى كونها المؤسسة الوحيدة المنتجة للمواد والأدوية الحيوانية في الجزائر.

الفصل الثاني
الخلفية النظرية لدراسة القيم

أولا: مفهوم القيم

1. **المدلول اللغوي والاجتماعي للقيمة**
   أ. **القيمة كموضوع**
   ب. **القيمة كمعيار**
2. **مكونات القيمة**
   أ. **المكون المعرفي**
   ب. **المكون الوجداني**
   ج. **المكون السلوكي**
3. **تأصيل القيم**
   أ. **النظرية المعيارية**
   ب. **النظرية ما بعد المعيارية**
      1. **الاتجاه النفسي**
      2. **الاتجاه الإحصائي**
      3. **الاتجاه الاجتماعي**
4. **مراحل اكتساب القيم**
   أ. **مستوى الاستقبال**
   ب. **مستوى الاستجابة**
   ج. **مستوى التقييم**
   د. **مستوى التنظيم**
   ه. **مستوى التخصيص**

5. **تصنيف القيم**

أولا: بعد المحتوى

1. **القيمة النظرية**
2. **القيمة الاقتصادية**
3. **القيمة الجمالية**
4. **القيمة الاجتماعية**
5. **القيمة السياسية**
6. **القيمة الدينية**

ثانيا: بعد المقصد

1. **القيم الغائية**
2. **القيم النهائية**

ثالثا: بعد الشدة

1. **القيم الإلزامية**
2. **القيم التفضيلية**
3. **القيم المثالية**

رابعا: بعد العمومية

1. **قيم عامة**
2. **قيم خاصة**

خامسا: بعد الوضوح

1. **قيم ظاهرة**
2. **قيم ضمنية**

سادسا: بعد الدوام

1. **قيم دائمة** (نسبيا)
2. **قيم عابرة**

أ. **قيم مادية**

ب. **قيم معنوية**

ثانيا: نظريات القيم

I. النظريات الفلسفية

أ. الفكر المثالي

1. إيمانويل كانت
2. هيجل
3. نقد الفكر المثالي

ب. الفكر الوضعي

1. الحسيون
   - أ. مذهب اللذة الفردية
   - ب. مذهب اللذة العام
   - ج. نقد مذهب اللذة
2. النفعيون
   - أ. تصنيف النفعيين
   - ب. نقد المذهب النفعي
3. التطوريون
   - نقد المذهب التطوري

II. النظريات السوسيولوجية

ب. القيمة في ضوء النظريات الكلاسيكية

1. أوجست كونت والأخلاق الوضعية
   - أ. صيغة الأخلاق الوضعية
   - ب. قانون الحالات الثلاثة
   - ج. نقد المذهب الوضعي
2. كارل ماركس والمفهوم المادي للقيم
3. إيميل دوركايم والمفهوم الاجتماعي للقيم
   - أ. عناصر الحياة الأخلاقية عند دوركايم
   - ب. نقد المذهب الوضعي

4. **ماكس فيبر والمفهوم السيكولوجي للقيم**

أ. **القيمة كموضوع لدراسة سوسيولوجية**

ب. **المنهج في دراسة نسق القيم**

ج. **الدراسة التطبيقية للقيم**

5. **توماس وزنانيكي والمعالجة المنظمة للقيم**

6. **القيم في الإسلام**

أ. **الجانب الميتافيزيقي**

ب. **الجانب السوسيو أخلاقي**

ج. **جانب الفعل**

ب. **القيمة في ضوء النظريات المعاصرة**

1. **نظرية الإدارة العلمية**

أ. **المبادئ العامة لنظرية الإدارة العلمية**

ب. **نقد نظرية الإدارة العلمية**

2. **نظرية العلاقات الإنسانية**

أ. **القضايا والمفاهيم الأساسية**

1. **العلاقة بين الشخصية، الجماعية الأولية، التنظيم والثقافة**
2. **مشكلات الشخصية**
3. **جماعة العمل**
4. **التنظيم**

ب. **إلتون مايو وتجاربه في مصانع هاوثورن**

1. **تجربة أثر تغيير العمل في الإنتاج**
2. **تجربة الإضاءة**
3. **تجربة جدول العمل**
4. **البعد السوسيو صناعي في تجارب هاوثورن**

ج. المدارس المختلفة للعلاقات الإنسانية

1. مدرسة إلتون مايو
2. مدرسة شيكاغو (لويد وارنر)
3. الإتجاه التفاعلي (شابل، كونارد)

د. تطور مدرسة العلاقات الإنسانية بصفة عامة

ه. الانتقادات الموجهة إلى مدرسة العلاقات الإنسانية

3. النظرية السلوكية

أ. الجذور التاريخية للنظرية السلوكية

ب. رواد التفسير السلوكي للظواهر الاجتماعية

1. تفسير الظاهرة الاجتماعية عند غابريال تارد
   - أشكال التفاعل
2. التفسير السلوكي للمجتمع وظواهره عند تشالزكولي
   أ. النزعة العضوية عند تشالزكولي
   ب. أراء حول الذات والجماعة الأولية
   ج. الطبقة الاجتماعية والطبقة المقفلة
3. تفسير الدوافع البشرية عند وليام توماس
   أ. منهجه
   ب. الاتجاه الموقفي ودراسة الفعل
   ج. الفرد والتفكك الاجتماعي
   د. الرغبات الأربعة وأنماط الشخصية

الفصل الثاني: الخلفية النظرية لدراسة القيم

أولا: مفهوم القيم

إن الصعوبة التي يواجهها أي باحث في ميدان العلوم الاجتماعية هو تحديد المفاهيم ومدلولاتها خاصة إذا كان الموضوع المستهدف محل خلاف و نقاش كبير بين العلماء والمفكرين والفلاسفة كل حسب منهله والإيديولوجية التي تأطره.

1- المدلول اللغوي والاجتماعي للقيمة

يشير لفظ القيمة إلى الفعل قَوَّمَ بمعنى "ثَمَّنَ الشيء"[1] أي قام بتسعيره وتثمينه (نسبة إلى الثمن)، وقوام الأمر أي نظامه ودعامه، والقيمة اسم هيئة من قام، يقوم ويقصد به الصفات والخصائص وتدل على ما يقوم به الشيء و يتكون منه ويستدل به على أهميته، هذا كطرح لغوي، حيث نلاحظ تبني الرؤية المادية في الطرح، التناول والتحليل لتتطور إلى التفسير المعنوي للقيمة، حيث أصبح علماء الاجتماع، يستخدمون مفهوم القيم استخداما متزايدا، وسرعان ما أصبحت القيم تعتبر وتمثل موضوعا من المواضيع التي يهتم بها علماء الاجتماع، وصاغوا العديد من التعاريف والنظريات السوسيولوجية "واعتبروها محددا هاما من محددات السلوك الإنساني ومفتاح فهم الثقافة الإنسانية ومتغيرا حاسما وهاما ينبغي تحليله والاستناد إليه في تفسير الواقع الاجتماعي"[2]

قبل التطرق إلى مختلف التعاريف السوسيولوجية والولوج إلى المعنى و المدلول الاجتماعي للقيمة وجب التفرقة بين القيمة كموضوع و القيمة كمعيار.

---

[1] نوال كريم زرزور. **معجم ألفاظ القيم الأخلاقية وتطورها الدلالي بين الشعر الجاهلي ولغة القرآن الكريم**، لبنان: بيروت، مكتبة لبنان، ناشرون، ط1، 2000، ص 10.

[2] كمال التابعي. **الاتجاهات المعاصرة في دراسة القيم والتنمية**، القاهرة: دار المعارف، ط1، 1925، ص 18.

أ. القيمة كموضوع

إن اعتبار القيمة كموضوع للاهتمام الاجتماعي نابع من كونها مواضيع تتعلق بالنفس وتشعر بالحاجة إليها، أو باستحسانها، أو بضرورتها، وقد تكون هذه المواضيع حية أو غير حية، مصنوعة أو غير مصنوعة، لكن الشيء المتفق عليه هو حصول إجماع حولها من قبل المجتمع.

الطوطم الذي تعتقد الجماعة البدائية أنها انحدرت منه، قيمة اجتماعية بالنسبة إليها سواء كان هذا الطوطم جرما سماويا، نباتا معينا، حيوانا بالذات أو جمادا على الأرض.

كذلك التعويذة عند من يؤمنون بقدرتها الهائلة على إزالة المرض، هي بدورها قيمة اجتماعية كذلك سلاح المحارب، العلم لأهل العلم... كلها أمثلة لأشياء غير حية لكنها تمثل قيما اجتماعية عند من يشعرون بأهميتها بدليل إنفاقهم الجهد، الوقت والمال في سبيل اقتنائها أو المحافظة عليها.

قد يكون موضوع القيمة أفراد الأسلاف الذين تقدسهم الجماعة، «وقد تكون حيوانات»[1].

كذلك يمكن أن يكون موضوع القيمة شيئا، تدخل الإنسان في إنتاجه وبلورته، كتماثيل الآلهة، نستنتج من خلال هذا الطرح أنه، فيما يخص رواد هذا الاتجاه وعلى رأسهم عالم الاجتماع **هوارد بيكر** يجب اعتبار مصطلح القيم مساويا أو مرادفا للموضوعات التي «تحويها، فالقيمة والموضوع مصطلحان مترادفان»[2].

ب- القيمة كمعيار:

لا شك أن التصور الذي ساد العالم حول القيم والمعايير في التراث السوسيولوجي، كان يميل إلى ربط المصطلحين ببعضهما، فقد استخدما للدلالة على تلك التصرفات الثقافية المشتركة حول ما هو مرغوب، غير أن التفرقة بين المصطلحين، تتم باعتبار القيم تصورات عما هو مرغوب فيه على مستوى أكثر عمومية "بينما المعايير هي تصورات حول نفس

---

[1] محمد محمد الزلباني. **القيم الاجتماعية** مدخل للدراسات الأنثروبولوجية والاجتماعية، الكتاب الأول الخلفية النظرية للقيم، القاهرة: مطبعة الاستقلال الكبرى، ط 02، 1972-1973، ص 9.

[2] محمد محمد الزلباني. نفس المرجع، ص 10.

الشيء ولكن على مستوى الخصوصية"[1] كذلك مبدأ الخصوصية والعمومية يتعدى إلى فكرة الممارسة، فيما يعد مرغوبا فيه من أعضاء المجتمع، ويتم تحديده على أساس مقولات خاصة أو نوعية، يدخل في حيز ونطاق القيم وما يحدد في ضوء مقولات خاصة أو نوعية يدخل مجال المعايير، حيث يمكن القول إذا كانت القيم والمعايير تختلطان على المستوى الواقعي فإن من الضروري أن يكون أو نكون وعي بالفارق التحليلي بينهما.

إن القيم تتضمن التفضيلات الإنسانية، فهي إذن الأساليب المفضلة لتوعية الناس نحو فئات محددة للخبرة الإنسانية، بينما المعايير، تتضمن تصورات إنسانية من الواجبات والالتزامات هي قواعد السلوك في مواقف معينة، باختصار القيم تحدد التفضيلات الاجتماعية، بينما المعايير تعين القواعد والالتزامات الاجتماعية، بيد أن القيمة ليست أشياء نرغبها، بل هي ما يريده الناس ليشكل رغباتهم.

بعد هذا التوضيح المقتضب لمفهومي القيم والمعايير، يتخلل هذا التناول، باعتبار القيمة كمعيار، ثلاث نماذج من الرؤية، التأطير والتحليل:

أولا– التعريفات التي اعتبرت القيم مطلقة، حيث تشير إلى الموجهات الفلسفية والمثالية لارتباطها بالمثل العليا المجردة في المجتمع الإنساني، فالقيم عبارة عن ماهية المرغوب فيه الذي يتمثل في الخير، الحسن أو الصواب، الحب، القناعة...الخ.

ضمن هذا التوجه، يعرف **كيرتس** (CURTIES) القيم "بأنها أشياء أو مثاليات أو معتقدات محفوظة ولها مغزى"[2]، ويتفق **إميل دوركايم** معه في ربط القيم بالمثل العليا والأفكار المجردة التي تعتبر أهدافا عليا للمجتمع، بيد أن المجتمع المتضامن ميكانيكيا، تضبط الأفعال فيه عن طريق القيم والمعتقدات المشتركة، ولكن عندما، ينمو ويتطور هذا المجتمع، فإن القيم تخرج عن إطار ونطاق الأفعال الخاصة، لتدخل في شكل المبادئ العامة التي تصل بدورها إلى درجة المثل الأكثر تجريدا أو عمومية في المجتمع، حيث أنه ما من مجتمع، مهما كانت درجة بدائيته إلا كانت لدى مساهميه، أي الأفراد، تميزات واضحة، عامة ومتفق

---

[1] نورهان منير حسين فهمي. **القيم الدينية للشباب** من منظور الخدمة الاجتماعية، القاهرة: المكتب الجامعي الحديث، 1999، ص95.

[2] نورهان حسين فهمي. مرجع سابق، ص 123.

عليها للتمييز بين الطيب والخبيث، من يصلح للقيادة ومن يصلح للحرب ومن لا يصلحون لكل هذه الأدوار، ونحن نميز في مجتمعاتنا بين الأشخاص والمواقف من حيث الدلالة على صفات كالشجاعة، الذكاء، ضبط النفس، ومعنى هذا "أن في المجتمع محكات، يحدد بموجبها أفراد الجماعة أهمية الأشخاص وتقديرهم للأفعال، بحسب الارتباط بفضائل بصفات أو بأفعال هي موضع الرضا أو القبول أو التقدير من المجتمع"[1].

هذه الفئة من التعريفات أو بالأحرى الاستخدامات المختلفة لمفهوم القيمة لا يمكن أن تمدنا، بأي حال من الأحوال، بتعريف شامل للقيم، ذلك لأنها ركزت على جانب واحد من القيمة، وهو الجانب الثقافي ذو البعد الفلسفي المثالي، حيث أن هؤلاء المفكرين والباحثين عزوا مصدر القيم إلى بناء علوي ومفاهيم غيبية، حيث أن وظيفة القيم تبدو مثلا معيارية يجب على المجتمع تحقيقها وبذلك تكون القيم من منطلق هذا الاتجاه مطلقة.

ثانيا– التعريفات التي اعتبرت القيم كمعيار اجتماعي والقدرة على إشباع الحاجات والاتجاهات النفسية المشتركة حيث تشير إلى الموجهات السيكولوجية، لتبنيها مفاهيم، الاتجاه، الغرض، المصلحة والحاجة.

يقول **جلين فرنون** (GLEN. VERNON) إن الحكم القيمي، يتضمن أن هناك ما يجب على الناس، جماعات كانوا أو أفرادا أن يقوموا به أو يفعلوه لأنه واجب أو ضروري، ومن ثم كانت القيم تتصف بالمعيارية، بمعنى "أنها ترتبط بقواعد سلوكية، توضح كيفية الإلتزام بالقيم"[2]. وهذه القواعد السلوكية، تفرض نفسها علينا في كل فكر في كل وقت وفي كل سلوك، ونحن لا نفتأ نصدر أحكاما على الناس والمواقف كل الوقت تبعا لهذه القواعد السلوكية، وهكذا فإن هذا التعريف أضاف بعدا خارجيا للقيم، يتمثل في وجود قواعد، معايير ومستويات ترتبط بها.

- هناك أيضا تناول كل من **توماس وزنانيكي** للقيم في مقابل المدلول السيكولوجي في الاتجاهات فبالنسبة لهما "القيمة هي أي شيء، له محتوى من السهل الوصول

---

[1] محمد محمد الزلماني. مرجع سابق ص 12.

[2] محمد محمد الزلماني. نفس المرجع ، ص 9.

إليه"...والاتجاهات هي الموجهات الذاتية لأعضاء الجماعة نحو القيم"[1] فالملاحظ هو خلط كلا المفهومين لذلك ارتأينا تحليل هذه المسألة باعتبار أن تناول دراسة القيم دون الدخول الى تحديد وتوضيح علاقتها بالاتجاهات، تناول، منقوص ومبتور، لسبب وجود كثير من الخلط والتداخل في كلا المفهومين (كما سبق الإشارة إليه).

نظرا للأهمية التي تنطوي عليها القيم في تحديد وتوجيه السلوك ولكونها اعتقادات متباينة بين الأفراد فالقيم والافتراضات والاعتقادات تصب في بوتقة واحدة، لكن الباحثين، اعتبروا أن القيم اعتقادات عن الجيد والرديء أما الافتراضات "هي اعتقادات قوية، مهمة غير مفحوصة، نقبلها على أنها صحيحة ونادرا ما تناقش"[2] وبالرجوع إلى البحث في الفروقات بين القيم والاتجاهات نستنتج أن هناك محورين أساسين سارت ضمن أطرهما، أغلب المنشغلين والمهتمين في تفسيرهم لطبيعة القيم في علاقتها بالاتجاهات وهي[3]:

المحور الأول: كون الاتجاهات تعكس القيم، كما أن القيم شكل أعمق من أشكال الاتجاهات، وبعبارة أخرى إن القيم تعتبر امتداد طبيعي للاتجاهات، وإن الفارق كمي.

المحور الثاني: يعكس الربط بين الاتجاهات والقيم على أساس أن الاتجاه يمكن أن يتحول إلى قيمة في ظل توافر شروط معيارية معينة، ومعنى ذلك أنه ليس بالضرورة أن يتحول كل اتجاه إلى قيمة. لقد صاغ **روكيش** أهم الفروقات بين القيم والاتجاهات على النحو التالي:

- تعبر القيم عن معتقد وحيد، بينما الاتجاهات تشير إلى تنظيم لعدد من المعتقدات تتركز جميعا حول موضوع معين أو موقف ما.
- القيمة تتسامى على الموضوعات أو المواقف في حين أن الاتجاه يرتبط بموقف محدد أو موضوع معين.

---

[1] علي عبد الرزاق الجبلي، السيد عبد العاطي السيد، محمد أحمد بيومي. **علم الاجتماع الثقافي**، القاهرة: دار المعرفة الجامعية، 1997، ص 144.

[2] وندل فرنش. **تطوير المنظمات** تدخلات علم السلوك لتحسين المنظمة، ترجمة وحيد بن أحمد الهندي، راجع الترجمة أحمد عبد الرحمن أحمد، السعودية: معهد الإدارة العامة، 2000، ص 11.

[3] نورهان حسين فهمي. مرجع سابق، ص 97.

- القيمة هي مستوى، في حين أن الاتجاهات ليست مستويات للحكم، "باعتبار القيم معيارا للسلوك بينما الاتجاهات لا تعتبر كذلك"[1].
- يقل عدد القيم نسبيا، بينما يزداد عدد الاتجاهات بطريقة يصعب حصرها، "وتتسم بثبات واستقرار أقل من القيم التي تتصف بالثبات النسبي"[2].
- القيم تحتل مكانة مركزية أكثر من الاتجاهات داخل التكوين الشخصي والنسق المعرفي للأفراد، ومن ثم فهي محددات للاتجاهات وللسلوك أيضا، فالاتجاهات تعتمد على القيم، كما أنها وظائف لها. كذلك إن للقيم مكون معرفي وآخر سلوكي والمظهر السلوكي، يظهر ويتبلور، عند ترجمة القيمة إلى نمط سلوك، يسلكه الفرد في مختلف جوانب حياته أما الجانب المعرفي، يتعلمه الفرد من خلال مواقف تعليمية وبعد تكوين عديد من الاتجاهات نحو أشياء ومواقف معينة وبالتالي فإن للقيمة: "القدرة على التأثير على الاتجاهات في ترسيخها، تعميقها أو تغييرها و تعديلها بالاتجاه المطلوب"[3].
- بعد هذه المعالجة في تبيان أوجه التباين بين القيمة والاتجاه نرجع إلى المفاهيم التي استندت إلى الموجهات السيكولوجية في تعريفها للقيم، حيث تم اعتبار القيمة أي شيء قابل للتقدير وله غرض معين، فمن وجهة نظرهم(مفكري هذا النموذج)، لكي تكون هناك قيمة يجب أن تكون هناك مصلحة مشتركة، حيث يقول في هذا الصدد **جوزيف فيشتر**: "إن القيمة هي الهدف الذي يتبلور حوله اتجاه نفسي يقوم على الحب، فيحب المرء كل ما يرى أنه يساعده بأى طريقة على تحقيق أهدافه"[4].

إن القيمة التي تستحسنها الجماعة هي القيمة الإيجابية، أما التي تستنكرها فهي قيمة سلبية، مع العلم أن وجوب الحب، الولاء والحماس للقيم الإيجابية مع الاستنكار والنفور من القيم السلبية من العوامل التي تحقق دعم القيم في نفس الفرد وحياة الجماعة.

---

[1] رفعت عبد الحليم الفاعوري. **إدارة الإبداع التنظيمي**، الأردن: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بحوث ودراسات، 2005، ص 166.

[2] حضير كاظم محمود. **السلوك التنظيمي**، الأردن : دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، 2002، ص 85.

[3] رفعت عبد الحليم الفاعوري. نفس المرجع، ص 167.

[4] محمد محمد الزلماني. مرجع سابق، ص 10.

كذلك ينتمي إلى هذا الطرح، أراء بعض الباحثين من توظيف للحاجات الفطرية والحيوية كمعنى وظيفي اتساقا والطرح الحالي من جهة، ومعنى واحد مع القيم من جهة أخرى، حيث اعتقد بعض الباحثين وعلى رأسهم **مازلو.** أن مفهوم القيمة مكافئ ومرادف لمفهوم الحاجة فالشخص قد يرغب في فعل معين ويشعر في الوقت ذاته أنه يجب القيام به، ذلك أن القيم ليست فقط اعتقادا حول ما ينبغي عمله ولكنها أيضا رغبة في الفعل.

كما كان تصور بعضهم للقيمة على أن لها أساسا بيولوجيا، فهي تقوم على أساس الحاجات الأساسية، فلا يمكن أن توجد لدى الفرد قيمة، إلا إذا كان لديه حاجة معينة يسعى إلى تحقيقها أو إشباعها، فالحاجات الأساسية هي التي تؤسس الكائن بيولوجيا وتحدد له أنساقا اختياراته، فهي "بمثابة قيم بيولوجية أولية، تتحول فيما بعد ومع نمو الفرد إلى قيم اجتماعية"[1] ويشير **كلوكهون** إلى أن القيم تنشأ من وجود حاجات معينة، كما يتولد عنها حاجات أخرى.

لكن الارتباط بين القيم والحاجات على هذا النحو يطمس الخط الفاصل بين الإنسان وسائر الحيوانات الأخرى فالإنسان هو الوحيد الذي يمكن القول أنه يحتضن قيما معينة توجه سلوكه، ذلك أن القيم "هي التعبيرات المعرفية للحاجات لا على المستوى الفردي فحسب، وإنها على المستوى المجتمعي والنظامي والإنسان هو الكائن الوحيد الذي يمكنه عمل ذاك وهذا هو مبحث التفرقة بين القيم والحاجات"[2]

من جملة هذه التعاريف، نفهم أن للدوافع النفسية والغايات مكانا بارزا في منح سلوكنا معنى القيمة الاجتماعية التي نعبر عنها بأفعالنا وبالتالي حسب هذا النموذج التحليلي "القيمة اعتقاد راسخ أن التصرف بطريقة معينة، هو أفضل من التصرف بأن طريقة أخرى متاحة، أو أن اتخاذ هدفا معينا يكون أفضل من اتخاذ أي هدف آخر متاح"[3].

---

[1] نورهان منير حسين فهمي. مرجع سابق، ص 108.

[2] نورهان منير حسين فهمي، نفس المرجع، ص 100.

[3] أحمد جاد عبد الوهاب. **السلوك التنظيمي** دراسة لسلوك الأفراد والجماعات داخل منظمات الأعمال، مصر: مكتب ومطبعة الإشعاع الفنية، 1996، ص 51.

ثالثا– التعريفات التي اعتبرت القيم مشتقة من أفعال لأعضاء الجماعات الاجتماعية، يقرها المجتمع، حيث تشير هذه التعاريف إلى الموجهات السوسيولوجية.

بالتالي يعتبر البناء الاجتماعي والثقافي للمجتمع ككل مصدرا مباشرا للقيم، ويكاد يكون رواد هذا النموذج التفكيري، أكثر اتساقا ووضوحا في تعريفاتهم، حيث أن القيم الأساسية هي حجر الزاوية لنظرية **بارسونز**، حيث يعتبر هذا الأخير أفعال الأفراد لا تكون مصادفة ولا تحكم ببساطة عن طريق باعث، "ولكنها تخضع لنظام اجتماعي"[1] وهذه السمات للنظام الاجتماعي العام يمكن وجودها فقط إذا اشترك كل أو غالبية المجتمع في قيم نهائية معينة، كما يشير **بارسونز** في كتابه الفعل الاجتماعي أن التوجيه المعياري للفعل يعمل كضابط للاختيار في مجرى العقل، "وإن الأنماط والتوجيهات القيمية هي نفسها موجهة بالمقاييس المعيارية للمجتمع"[2].

إن القيم ضمن هذا التوجه المعرفي ترتبط بالنمط الحضاري السائد في المجتمع، أي أن سلوك أو تصرف الأفراد مميز ضمن دائرة ونطاق حضارة معينة تختلف باختلاف وتباين أنماط الحضارة في أي مجتمع فهي خمسة أصناف (نذكرها بإيجاز لكوننا سنتطرق إليها باستفاضة في العناصر اللاحقة)

إجبارية أو ملزمة، مفضلة أو مستحسنة، عادية أو مألوفة، اختيارية أو تبادلية وأنماط مقيدة.

يمكن القول بأن ما سبق عرضه من الاتجاهات النظرية المختلفة والمتباينة حول تحديد ماهية القيمة، إلا أنها تشترك في العديد من الخصائص وتجمع على بعض الحقائق، لا تتعارض فيما بينها، وإنما هي أضواء على حقيقة واحدة، ونختم هذا الطرح بتناول تعريف موجز وشامل نوعا ما للقيم باعتبارها، كل ما يستثير المجتمع الإنساني، اهتماما عاما، سواء كانت القيمة متمثلة في موضوع حسي ملموس ،"ذات طابع مادي ملموس محسوس"[3]، أو في

---

[1] نورهان منير حسين فهمي. مرجع سابق، ص 109.

[2] نورهان منير حسين فهمي.نفس المرجع ، ص 128.

[3] كمال التابعي. **القيم والتنمية الريفية**، دراسة في علم الاجتماع الريفي، القاهرة: مكتبة نهضة الشرق، جامعة القاهرة، 1985، ص 15.

صفة معنوية مستحبة، ومن شأن القيم أن تسد حاجة اجتماعية حيوية أو ترضي اتجاهات نفسية عامة ومشتركة لعدد كبير من الأفراد "حيث أن الشعور نحو القيمة والاهتمام بها، يتصف بالديمومة وبالاستمرار النسبي"[1] ويتمثل هذا الاهتمام في وجود قواعد سلوكية، تبين كيفية التعبير عن أهمية القيم مع وجود جزاءات تتمثل في مثوبات وعقوبات "الأولى لمن يحترمها والثانية لمن ينتهكها"[2] مع وجود رموز اجتماعية، يتم بها ومن خلالها، التعبير عن احترام هذه القيم أو اكتسابها.

2- مكونات القيمة: تتكون القيمة من ثلاث مكونات أساسية:

أ. **المكون المعرفي:** ويشمل المعارف والمعلومات والأطر النظرية، وعن طريقه يمكن تعليم القيم ، ويتصل هذا المكون بالقيمة المراد تعلمها، أهميتها وما تدل عليه من معاني مختلفة وفي هذا الجانب، تعرف البدائل الممكنة، ويتم النظر إلى عواقب كل بديل، ثم يقوم بالاختيار الحر بين البدائل.

ب. **المكون الوجداني:** ويشمل الانفعالات، المشاعر والأحاسيس الداخلية، وعن طريقه يميل الفرد إلى قيم معينة، ويتصل هذا المكون بتقدير القيمة والاعتزاز بها، وضمن هذا الجانب يشعر الفرد بالسعادة في اختيار القيمة ويعلن الاستعداد للتمسك بها.

ج. **المكون السلوكي:** وهذا الجانب هو الذي تظهر فيه القيمة، فتترجم هذه الأخيرة إلى سلوك ظاهري ويتصل هذا الجانب بممارسة القيمة أو السلوك الفعلي "والأداء النفس حركي"[3] وفي هذا الجانب يقوم الفرد بممارسة القيمة وتكرار استخدامها في الحياة اليومية.

---

[1] ماجدة العطية. **سلوك المنظمة** سلوك الفرد والجماعة، الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، 2003، ص 96.

[2] محمد محمد الزلماني. مرجع سابق، ص 19.

[3] نورهان منير حسين فهمي. مرجع سابق، ص 93.

3- تأصيل القيم:

اختلف الباحثون في تحديد مصدر للقيمة وذلك وفقا لتعدد اتجاهاتهم ومذاهبهم الاجتماعية و الفلسفية، يتم حصرها ضمن أربعة عناصر هي: الإنسان، المجتمع، طبيعة القيم في حد ذاتها وقوة وعوامل خارجة عن المجتمع والفرد، تم التعبير عن هذه العناصر وفق ما يلي.

أ. النظرية المعيارية:

يرى أصحاب هذا الاتجاه الفكري بوجود معيار للقيمة، يحدد بموجبه الخير والشر، الصائب والخاطئ، بمعنى أن تضع هذه النظرية المعايير في التحديد، الصياغة ومن ثم التفسير والتحليل لأن ما يهم "ما هو الخير وليس ما هو خيِّر"[1].

ب. النظرية ما بعد المعيارية:

يرى أصحاب هذا التوجه المعرفي، أنه لا ضرورة لوجود معيار للقيم، وما يهم هو التحليل، فالقيمة تشير إلى سمات وخصائص وكيفيات محددة، موجودة في موضوع الوصف، فنحن أمام موقف تحليلي وليس موقف معياري، يتخلل هذا الطرح ثلاث اتجاهات.

1- الاتجاه النفسي: يرى أصحاب هذا الطرح، أن الفرد هو مصدر القيم، فهو الذي يولدها وهو الذي يعطي للأشياء قيمتها، لتوافر وتكاتف مجموعة من العوامل شكلت إطارا مرجعيا للفرد من خلال العائلة، باعتبارها النواة الأولى لبناء السلوك، حيث يبدأ الفرد صغيرا "باكتسابه سلوكه الحسن أو السيء من هذا المنبع الأول"[2]. ففي حقيقة الأمر إن الفرد في بيئة العمل هو سفير عائلته ويعكس الوضع الاجتماعي والأخلاقي لها، كذلك جماعة العمل، حيث أن هذه الأخيرة "ومع مرور الزمن تتكون لديها تقاليد، عادات وقيم خاصة بها، تفرضها على أفرادها"[3]. فالفرد الذي يعيش في وسط جماعة العمل يتعرض لضغوط نفسية متعددة، تمارسها جماعة العمل عليه مثل عزله، عدم التعامل معه وعدم دعوته لمجالسهم، مما يجعله

---

[1] بوخميس بوفولة. "سوسيولوجية وسيكولوجية القيم"، WWW.MAKTOOB.COM، 2007، ص 1.

[2] طاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي حسن العامري. **المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال** (الأعمال والمجتمع)، الأردن: دار وائل للنشر، ط1، 2005، ص 139.

[3] خضيري كاظم محمود. مرجع سابق، ص 87.

اعتياديا، ينصهر في بوتقة القيم التي تؤمن بها الجماعة في ميدان العمل ، ولذلك فهذه الأخيرة تعد أحد مصادر ترسيخ القيم لدى الأفراد.

كذلك تعتبر الخبرة التي يتمتع بها الفرد، مصدرا مهما لتكوين سلوكياته في العمل وتمتعه بأخلاقيات معينة اتجاه الإشكالات والقضايا المطروحة، حيث تستمد القيم سبل رسوخها وأهميتها ووزنها من خلال الخبرات المتراكمة لدى الأفراد في معرفتها والاعتقاد بها.

غير أن البعض يعارض هذا الاتجاه باعتبار أن الأفراد، مختلفون فيما بينهم ،ولو كانوا مصدرا للقيم لاختلفت القيم من فرد إلى آخر داخل المجتمع الواحد، فلكل فرد رؤيته الخاصة للأشياء والمواضيع.

2- الاتجاه الإحصائي:

يرى أصحاب هذا الطرح النظري أن القيمة مصدرها "متوسط الأفراد"[1] أي ما يراه أغلبية الأفراد يمكن أن يشكل مصدرا للقيم كاعتبار الجماعات المرجعية مؤثرا فعالا ذو أثر ودلالة فهي في حقيقتها، تعتبر مصدر إلهام للسلوك الفردي، وعادة ما يكون الفرد في مجتمعاتنا، تحت تأثير أكثر من جماعة مرجعية واحدة في نفس الوقت، باختلاف أطرها سواء سياسية، دينية، أدبية ، عشائرية، أو عسكرية.

غير أن البعض يعارض هذا التوجه باعتبار هذه الأغلبية تتسم بالفردية والشخصانية (الفرد جزء لا يتجزأ في تكوينها)، وبالتالي تخضع لنفس الأطروحة السابقة واللاحقة.

3- الاتجاه الاجتماعي:

حسب هذا النموذج التحليلي، المجتمع هو المانح للأشياء قيمتها باعتبار أن سلوك الفرد يتأثر بمؤثرات خارجية كثيرة، يقع في مقدمتها ثقافة المجتمع، قيمه وعاداته، ففي بداية احتكاك الفرد بالجماعة تظهر لديه القابلية أن يأخذ من قيم الجماعة "وتتشكل لديه روح الانتماء للجماعة ويصبح مدافعا عن أعرافها، تقاليدها وقيمها"[2].

---

[1] بوخميس بوفولة. مرجع سابق، ص 2

[2] طاهر محسن منصور الغالبي، صلاح مهدي محسن العامري. مرجع سابق، ص 140.

كذلك يمكن اعتبار وسائل الإعلام مرآة للمجتمع، باعتبارها تبث قيما وأفكارا، تصلنا حيث ما كنا، فهي أدوات واسعة الانتشار كبيرة النتائج، عميقة التأثير في توجيه سلوكات الأفراد ، دون أن ننسى الدين[1]، وما يحمله من قيم عالمية للإنسانية جمعاء، لا يطرأ عليها التغيير، التعديل أو التبديل، جاء لصياغة أنماط معينة ومحددة للسلوك الإنساني.

من خلال ما سبق، نستنتج أن لكل اتجاه نظرة أحادية البعد، بينما القيم هي في حقيقة الأمر تزاوج للفرد، الجماعة والمجتمع وتفاعل الثلاثة ينشأ القيم.

4-مراحل اكتساب القيم:

يرى **كراثول** (KRATHWOHL) أن اكتساب الإنسان للقيم، يتم عبر خمس مراحل أو مستويات متسلسلة هرميا ويتفق معه **ريشر**[2] وهي:

أ. **مستوى الاستقبال:** تبني قيمة معينة، حيث يبدي الفرد رغبة في استقبال مثيرات محيطه ومن ثم توجيه انتباهه نحو المثيرات الهامة.

ب.**مستوى الاستجابة:** إعادة توزيع معين لهذه القيمة، حيث يندمج الفرد في الموضوع مع الارتياح له.

ج. **مستوى التقييم:** إعطاء وزن معين لهذه القيمة، حيث يمنح الفرد قيمة أو تقدير للموضوع مع الارتياح له.

د. **مستوى التنظيم:** توسيع مجال عمل هذه القيمة داخل البناء العام للقيم، حيث يرتب الفرد مختلف القيم التي اكتسبها، حتى يشكل نسقا قيميا.

هـ. **مستوى التخصيص:** رفع معايير هذه القيمة، في ظل وجود أهداف معينة، وفائدة يحققها الفرد من تبنيه لها، حيث يوسم الفرد بقيمة تدل عل نمط سلوكه وحياته كأن يوصف بالشجاعة مثلا.

---

[1] إبراهيم طهراوي. "الأخلاق والأخلاق المهنية"، **رسالة ماجستير**، جامعة الجزائر: معهد علم الاجتماع، سنة 1995-1996.ص12.

[2] بوخميس بوفولة. مرجع سابق، ص 4.

5- تصنيف القيم:

أثارت مسألة تصنيف القيم العديد من المشاكل، نظرا لتنوع وجهات النظر أو التوجهات التي يتبناها الباحثون ولا يوجد اتفاق موحد على تصنيف معين، حيث ترتبط القيم ارتباطا وثيقا بأنماط السلوك والأدوار الاجتماعية، مثلما ترتبط تماما بكل أنساق التدرج في المجتمع، بيد أن أي ظاهرة من هذه الظواهر الاجتماعية، يمكن أن تستخدم كنقطة بدء لتصنيف القيم، حيث اعتمد **فشتر**(FICHTER) على ثلاثة تصنيفات أساسية هي "الشخصية، الاجتماعية، المجتمع والثقافة"[1]. والتراث السيكولوجي، السوسيولوجي والأنثروبولوجي يزخر بأطر مختلفة التصنيف والتوجيه.

كذلك يقوم **نيكولاس ريشر**(N.RESHER)، بتصنيف للقيم على أساس عدة أبعاد [2]:

1) **محتضني القيم:** ويتركز الاهتمام في هذا التصنيف على الأشخاص الذين يتبنون قيمة معينة.

2) **موضوعات القيم:** قد صنف القيم طبقا لموضوعاتها إلى:

أ. قيم الأشياء.

ب. القيم البيئية.

ج. القيم الفردية.

د. القيم الجماعية.

هـ. القيم الاجتماعية.

3) **قيم الفائدة والمنفعة:** يشير هذا التصنيف إلى مدى تحقيق القيم الفائدة، لمن يتبناها

4) **تصنيف القيم على أساس الأغراض.**

5) **تصنيف القيم على أساس العلاقة بين محتضني القيم والفائدة.**

---

[1] نورهان منير حسين فهمي. مرجع سابق، ص 131.

[2] نورهان منير حسين فهمي. نفس المرجع، ص 132.

6) تصنيف القيم على أساس العلاقة بين القيم ذاتها.

كما يوجد تصنيف للقيم، اعتمد على وظائفها الاجتماعية الاقتصادية والدينية، بمعنى ربط كل قيمة بنظام اجتماعي معين، كما فعل **دوركايم وريدر** (D.REDER) ، وغيرهما من أنصار الاتجاه البنائي الوظيفي.

كان العالم الألماني **إدوارد سبرنجر** (E.SPRANGER) من الأوائل الذين درسوا القيم، دراسة علمية وذلك بنشره لكتابه **أنماط الرجال**(Types of Men) سنة 1928، وبين فيه أن الناس ستة أنماط تبعا لسيادة واحدة من القيم التالية: النظرية، الدينية، الجمالية، الاقتصادية، الاجتماعية، والسياسية.

من خلال هذه التصنيفات، قمنا بتبني تصنيفات **كلوكهن**(KLUCKHOHN) "على أساس أبعاد القيمة"[1]. لاتصافه بالشمولية في الطرح، التنوع في التناول والدقة في التحليل.

أولا– بعد المحتوى: وهو نفس التصنيف الذي تحدث عنه **سبرنجر** (SPANGER)، **البورت** (ALLPORT) **وفيرنون** (VERNON)، حيث يفترض هذا التصنيف كون الناس يهتدون في الأساس بواحدة أو أكثر من القيم الستة الشهيرة:

1– القيمة النظرية: إن الاهتمام الأول للشخص حامل للقيم النظرية، هو اكتشاف الحقيقة، والبحث في الماهية لذلك ينظر إلى التشابه والاختلاف "مفضلا المدخل الإدراكي وعارضا لجمالية ومنفعة الأشياء"[2].

وسبيله في تحقيق ذلك، الملاحظة، الفهم والتبرير، ويتميز الأفراد الذين تسود عندهم هذه القيمة بنظرة موضوعية نقدية معرفية، ويكونون عادة من الفلاسفة والعلماء.

---

[1] فوزية دياب. **القيم والعادات الاجتماعية** مع بحث ميداني لبعض العادات الاجتماعية، القاهرة: دار النهضة العربية، 1980، ص 74.

[2] طاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري. مرجع سابق، ص 208.

2- القيمة الاقتصادية:

ويعبر عنها اهتمام الفرد وميله إلى ما كل هو نافع، حيث يقوم باستخدام ما حوله من عوامل الطبيعة المادية "لإشباع حاجات البقاء، زيادة الإنتاج والحصول على الثروة"[1]. لذلك نرى أن الأشخاص الذين تتجسد فيهم هذه القيمة، يتميزون بنظرة عملية، تقوم الأشخاص والأشياء تبعا لمنفعتها، وهم عادة يكونون رجال المال والأعمال.

3-القيمة الجمالية:

يقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى ما هو جميل من ناحية الشكل أو التناسق، ونظرته إلى العالم المحيط به، نظرة تقدير من ناحية التكوين أو التوافق الشكلي، بيد "أنه يرى أن عمل شيء جميل، أفضل بكثير من كونه حقيقة"[2] لا يعني بالضرورة أن متبني هذه القيم هم الفنانون أو المبدعون، وإنما من لديهم القدرة على تذوق الفن والجمال.

4-القيمة الاجتماعية:

يعبر عنها اهتمام الفرد وميله إلى غيره من الناس، فهو يحبهم ويميل إلى مساعدتهم، ويجد في ذلك إشباعا له ونظرته إلى غيره على أنهم غايات، وليسوا وسائل لغايات أخرى، باعتبار "أن القيم الاجتماعية في أنقى صورها، تتجرد من الذات"[3] حيث يتميز الأشخاص الذين تسود عندهم هذه القيم بالعطف، الحنان، الإيثار وخدمة الآخرين.

5-القيمة السياسية:

يقصد بها اهتمام الفرد وميله للحصول على القوة والسيطرة، حيث أن "الرجل السياسي، هو الذي يحاول أن يملي إرادته ويحكم سيطرته على أفكار وأفعال ومعتقدات الآخرين"[4]، حيث يتميز الأشخاص الذين يتصفون بهذه القيمة، بقدرتهم على توجيه غيرهم والتحكم في مصائرهم، وهم عادة من القادة والزعماء.

---

[1] أحمد جاد عبد الوهاب. مرجع سابق، ص 55.

[2] طاهر حسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري. مرجع سابق، ص 209.

[3] نورهان منير حسين فهمي. مرجع سابق، ص 134.

[4] أحمد جاد عبد الوهاب، نفس المرجع، ص 60.

6-القيمة الدينية:

يعبر عنها اهتمام الفرد وميله إلى معرفة ما وراء الطبيعة أو العالم الظاهري، فهو راغب في معرفة أصل الإنسان ومصيره، ويرى أن هناك قوة تسيطر على العالم الذي يعيش فيه، وهو يحاول أن يربط نفسه بهذه القوة بصورة ما، حيث يتميز متبنوا هذه القيمة بالسلام الروحي، وهم في العادة من النساك والزاهدين غير أن بعض الناس يجدون إشباعا لهذه القيمة في طلب الرزق والسعي وراء الحياة الدنيا، باعتبارها عمل ديني.

ثانيا- بعد المقصد:

وهي تلك القيم التي ينظر إليها الأفراد والجماعات على أنها وسائل لتحقيق غايات معينة أبعد من ذلك، حيث عندما نقول أن لدى شخص ما قيمة معينة، نقصد بذلك أن معتقداته تتركز حول أحد أشكال السلوك المرغوب فيه، أو حول غاية من غايات الوجود، وهي تنقسم إلى:

1- القيم الغائية:

وهي عبارة عن غايات في ذاتها، وتعرف بالقيم النهائية، وهي الأهداف والفضائل التي تضعها الجماعات والأفراد لأنفسها.

2- القيم الوسيلة: أو القيم"الأداتية"[1]، وتعرف أيضا بالقيم الوسيطة، وهي تمثل أشكال السلوك الموصلة لتحقيق هذه الغايات، يتضح من هذا المنحنى الإيديولوجي، أن كلا القيمتين(الغائية والوسيلة) مرتبطتان ومتكاملتان، ولا يمكن الفصل بينهما: بدليل أن العبادات مثلا وسيلة وغاية في نفس الوقت.

ثالثا- بعد الشدة: تتفاوت القيم من حيث شدتها، تفاوتا ملحوظا وملموسا، وتقدر شدة القيمة بدرجة الالتزام التي تفرضها، وكذلك نوع الجزاء الذي تقدره وتوقعه على من يخالفها فهناك:

1-**ما ينبغي أن يكون**(القيم الملزمة أو الآمرة): وتشمل الفرائض والنواهي .

---

[1] بوخميس بوفولة. مرجع سابق، ص 4.

هي القيم ذات الطبيعة القدسية مثل العقيدة والعبادات، التي تلزم الثقافة بها أفرادها، ويراعي المجتمع تنفيذها بقوة وحزم، سواء عن طريق العرف، قوة الرأي العام أو عن طريق القانون والعرف معا، فكل جماعة تهدف إلى التضامن والتماسك والاستقرار، تعمل جاهدة على تقوية تأثير هذا النوع من القيم في أعضائها، عن طريق إلزامهم بها، وكذلك "بتزويدها بقوى وعناصر جزائية من طبيعة خلقية، دينية أو تشريعية"[1].

2- **ما يفضل أن يكون** (القيم التفضيلية):

هي القيم التي يشجع المجتمع أفراده على التمسك بها ولكنه لا يلزمهم مراعاتها إلزاما، يتطلب العقاب الصارم، الحاسم والصريح لمن يخالفها، كضروب المجاملات في العلاقات غير الرسمية.

إن القول أن هذه القيم لا تبلغ مبلغ القدسية التي تفرض العقاب الصارم لا يعني أنها ضعيفة الأثر في حياة الأفراد وفي سلوكهم نظرا لتوفر عنصر الجزاءات غير الرسمية.

3-**ما ينبغي أن يكون** (القيم المثالية): ويطلق عليها الطوبائية[2] التي يرى الأفراد استحالة تحقيقها بصورة تامة وبأكمل وجه لكنها غالبا ما تؤثر بالغ الأثر في توجيه سلوك الأفراد، وقد يعجز الفرد في واقع الأمر عن الالتزام بها، وهي القيم التي تتطلب من الفرد الكمال في دينه ودنياه، وعلى الرغم من كونها تتصف بما سبق ذكره، فإن تبنيها من قبل الفرد يعدل كثيرا من سلوكه، وأنماط تعامله مع الآخرين.

رابعا: بعد العمومية: حسب درجة الشيوع إلى:

1- **القيم العامة:** هي تلك القيم التي تنتشر في المجتمع الواحد، مع اختلاف ظروفه الاقتصادية، الاجتماعية والدينية والسياسية كقيم النظام واحترام الوقت وهذه القيم تعمل على وحدة المجتمع وتماسكه.

---

[1] فوزية دياب. مرجع سابق، ص 80.

[2] بوخميس بوفولة. مرجع سابق، ص 5.

2- **القيم الخاصة:** هي تلك القيم التي تنتشر في مناطق معينة في القطر أو "تلك التي تميز طبقة اجتماعية دون أخرى"[1] حيث تعمل هذه القيم على تماسك هذه الفئة أو الطبقة، وترابطها ومن ثم إمكانية التنبؤ بسلوك صاحبها.

خامسا: بعد الوضوح: أو الظهور وتنقسم بدورها إلى

1- قيم صريحة (ظاهرة):

هي القيم التي يصرح بها الفرد ويعبر عنها بالكلام وبصريح اللفظ والقول.

2- **قيم ضمنية** (مستترة):

هي القيم التي تستدل على وجودها من ملاحظة الاختيارات والاتجاهات، التي تتكرر في سلوك الأفراد بصفة منمطة لا عشوائية، ذلك أن عملية الاختيار والتفضيل التي يقوم بها الفرد تفصح عن اتجاهاته الأساسية وميول عميقة الجذور، والأشياء التي تحظى منه بالاحترام والتقديس ومن "ثم تفصح عن قيمه الضمنية التي قد لا يستطيع هو أن يفصح عنها بالكلام"[2].

سادسا: بعد الدوام: أو الاستمرارية وتنقسم بدورها إلى:

1- **القيم الدائمة** (نسبيا): "طويلة المدى"[3]

هي القيم التي تبقى زمنا طويلا، وتنتقل من جيل إلى آخر، وغالبا ما تمتد جذورها إلى الماضي وإلى أغواره البعيدة، ولذلك فإن القيم المرتبطة بهذا التناول لها صفة القداسة والإلزام، لذلك تبقى هذه القيم في المجتمع وترسخ رسوخا، كثيرا ما يصل إلى حد الجمود "كالقيم الدالة على صيغتي الأمر والنهي على سبيل المثال"[4].

2) القيم العابرة: "القيم العارضة، قصيرة الدوام، سريعة الزوال"[5]

---

[1] محمد محمد الزلماني. مرجع سابق، ص 174.
[2] فوزية دياب. مرجع سابق، ص 88.
[3] بوخميس بوفولة. مرجع سابق، ص 6 .
[4] محمد محمد الزلماني. نفس المرجع ، ص 92.
[5] نورهان منير حسين فهمي. مرجع سابق، ص 140.

وهي القيم المتعلقة، بنزوات الأفراد، مزاجهم وذوقهم، إبان فترة زمنية معينة ولذلك فالقيم المرتبطة بها تتصف بالتذبذب والتغير، فهي "وليدة الظرفية والوقتية"[1]، فهي إذن قيم عابرة محدودة الأجل تتألق حينا، لتضعف وتختفي وتخبو بعد مدة تختلف طولا وقصرا.

– هناك نظرة أخرى للقيم، فقد درج المفكرون على التفرقة بين القيم العابرة والدائمة نسبيا على أساس علاقتها بما هو مادي محسوس وما هو روحي معنوي، باعتبارهما مفتاح للدلالة وإيضاح سبل التفرقة.

أ. **القيم المادية:** هي القيم المتصلة بالأشياء المادية وسائر اللذات الحسية، وبالتالي فهي تنحو نحو الأنانية والانسياق فيها، وبالتالي تسعى إلى القيم العابرة.

ب. **القيم الروحية:** هي القيم التي تتأصل بأشياء غير مادية، فهي تنحو نحو ضبط النفس والسمو عليها والتضحية في سبيل المجتمع، وبهذا نستطيع القول أن السمة المميزة للقيم الروحية هي اتجاهها نحو مصلحة الجماعة، وتغليب مطالبها على مطالب الفرد الأنانية وبالتالي تتصف بالديمومة النسبية.

– من خلال هذا العرض المفصل للقيم نصل إلى رؤية مفادها، أنه ليس بالضرورة أن توجد هذه القيم لدى كل الأفراد وإن اختلفت درجاتها، حسب أهميتها وموقعها في السلم القيمي الفردي أو الجماعي.

[1] محمد محمد الزلماني. مرجع سابق، ص 266.

تعد القيم من المواضيع التي تكتسي طابعا خاصا من الأهمية، نظرا لكونها مفهوم كثير التناول، التداول، والتأويل، كل حسب منطلقاته وموجهاته سواء الفكرية أو الإمبريقية.

لكن الشيء المتعارف عليه هو انتماء هذا المفهوم (القيم) إلى مجال الفلسفة، حيث تعتبر فكرة القيم من أهم المواضيع التي تناولها الفلاسفة منذ القدم، بصورة عامة.

اتساقا مع هذا الطرح عُنْوِنَ العنصر الأول بالنظريات الفلسفية، نظرا للضرورة التاريخية والمنهجية، حيث تم تقسيمه بدوره إلى فكرين هما: الفكر المثالي أو ما يصطلح عليه القيم المطلقة، وتم تناول هذا الطرح الإيديولوجي لدى أهم منظريه **إيمانويل كانط** و**هيجل**، ثم التطرق بطبيعة الحال إلى النقد.

أما الفكر الثاني فهو الفكر الوضعي أو ما يسمى بالقيم النسبية، وما يتخلل هذا الطرح الفكري من مذاهب، بداية بالحسيّين وما ينطوي عليه من أطر نظرية تتمثل في اللذة الفردية أو الذاتية واللذة العامة أو الجماعية لننتقل بطبيعة الحال إلى وضع هذا الطرح في ميزان النقد.

نعرج إلى التصنيف الثاني وهو النفعيون؛ فالتطوريون بتطبيق نفس الأطر والخطوات السالفة الذكر، مع مراعاة جانب الخصوصية ضمن أي مذهب من هذه المذاهب الفكرية.

لننتقل إلى العنصر الثاني والمعنْون بالنظريات السوسيولوجية، وهي محاولة لإسقاط مفهوم القيم من منظور سوسيولوجي حتى لا تخرج عن إطار التخصص، بداية **بأوجست كونط** ومفهومه للأخلاق الوضعية، **ماركس** والمفهوم المادي، **إيميل دوركايم** واجتماعية القيم، ثم **ماكس فيبر** والفعل الاجتماعي، لنعرج فيما بعد إلى المعالجة المنظمة للقيم منذ قبل **توماس وزنانيكي**، لنستعرض في الأخير مفهوم القيم في الإسلام.

أما العنصر الثالث والأخير ضمن هذا الفصل، فسنتطرق إلى أهم المدارس الكبرى والمداخل الكلية في تحليل السلوك الإنساني، بداية بنظرية الإدارة العلمية، مدرسة العلاقات الإنسانية فالنظرية السلوكية مع مراعاة جوانب التحليل، التدقيق والتخصيص ضمن أي إطار من الأطر السالفة الذكر.

I- النظريات الفلسفية:

تعني البحث عن الموجود من حيث هو مرغوب فيه لذاته، وهي تنظر إلى قيم الأشياء وتحللها وتبين أنواعها وأصولها، فإن فسرت القيم بنسبيتها إلى الصور الغائبة المرتسمة على صفحات الذهن، كان تفسيرا مثاليا وإذا فسرت بأسباب طبيعية أو نفسية أو اجتماعية كان تفسيرها وجوديا (واقعيا).

هنا يرى العديد من مؤرخي الفلسفة أن أفضل تفسير للقيم يكون بإرجاعها إلى أصلين أحدهما «مثالي معياري والآخر وجودي واقعي»[1]، بيد أن الذاتية أو الشخصية تتدخل في كل القيم وأن القيم تنشأ عن اتجاه العمل للعقل كرد فعل على ما يقابله من مثيرات ومنبهات لهذا تم تقسيم العنصر الأول والمتعلق بفلسفة القيم إلى عنصرين أساسيين أو فكرين بارزين هما:

أ- الفكـــر المثـــالي:

أو ما يسمى بالقيم المطلقة أو المعيارية (الميتافيزيقية)، يرى رواد هذا الفكر بأن «القيم معطاة وأنها ليست اعتبارية»[2] بمعنى أنها أولية (قبلية) التي هي عبارة عن مجموعة قواعد السلوك الثابتة التي تصلح لكل زمان ومكان، فحين يرغب الفرد في تحقيق مثل هذه القيم، يكون ذلك على نحو مجرد تماما من الاعتبارات الشخصية حيث تسود القيم المتفقة مع معايير العقل والمنطق، إذ أننا نبحث عن القيم المطلقة هي معيار ذاتها، بمعنى أن الإنسان في هذه النظريات (المثالية) هو كائن مستقل، شاعر بالدور الذي عليه أن يقوم به في هذا الإطار، أما فاعليته فعلينا أن ننظر إليها نظرة مستقلة أيضا، إذ أنه كائن ذو عقل يحكم به على الأفعال من ناحية الخير أو الشر، وعلى الأشياء من ناحية جمالها أو قبحها وعلى هذا النحو تصوره.

1- إيمانويل كانط (1724- 1804): مصدر الحق، الخير والجمال عند **كانط** قائم في العقل ومقولاته الأولية، والأمر شبيه بهذا في فلسفته الجمالية فالشعور بالجمال عند **كانط**، لا يتوقف على الإحساس بالشعور أو على الإثارة الحسية بكل شعور أولي، صادر عن ملكاتنا العقلية

---

[1] فايزة أحمد أنور شكري. **القيم الأخلاقية بين الفلسفة والعلم**، دار المعارف الجامعية، مصر: الإسكندرية، 2002،ص54.
[2] علي عبد الرزاق الجلبي، السيد عبد العاطي السيد، محمد أحمد بيومي. مرجع سابق، ص 64.

وقائم في الحكم الذي يصدره الإنسان على العمل الفني مراعيا أن يكون صادرا عن ملكة الحكم العقلي، لا عن أي إحساس فردي (الواجب من أجل الواجب ذاته).

لهذا رأى **كانط** أنه علينا القيام بواجبنا على ضوء الاحترام التام لقانون العقل بعيدا عن التفكير في أية لذة قبلية نجنيها من ورائه، كذلك يرى **إيمانويل كانط** أن هناك مجموعة من القيم: حرية الإرادة، وجود الله، لا يمكن تبريرها عقليا ومع ذلك فإن هذه القيم يجب أن تفترض مسبقا وعلى هذا النحو كانت أخلاق الفيلسوف **كانط** أخلاقا منطقية تحاول أن تحدد لنا قواعد للعمل بمقتضى العقل.

2- هيجل (1770- 1831): الذي اهتم بالدولة باعتبارها تمثل الوحدة الأخلاقية العليا وضرورة انسجام وتناغم الإرادة الفردية مع الإرادة الكلية (الدولة)، وفي حال وجود تنافر بين الإرادة على نحو ما هي موجودة، والإرادة على نحو ما ينبغي أن تكون عليه (وما ينبغي أن يكون عليه هو عنصر إلزام الجانب المعياري في الأخلاق وهذا العنصر تتصف به الذات داخليا) وهنا يظهر المحتوى الداخلي للفعل كسمة أخلاقية تميزه عن الحق المجرد الخاص بالمجتمع الخارجي، فتقوم بإعادة الانسجام بين الإرادة الجزئية والإرادة الكلية وهنا نصل للأخلاق، كذلك من الكانطيين الجدد (نسبة إلى ايمانويل كانط) نذكر:

- **بينكه (1797- 1854)** الذي يرى أنه إذا كان علم الأخلاق علما عقليا فإن تصور القيمة يقع عند جذوره، ويوضح أن التقييم ينشأ في العقل كرد فعل للمؤثرات والإحباطات التي تنتج عن أشياء العالم الخارجي.

- **لوتز (1717- 1881)** أحيا الفكرة الأفلاطونية القائلة بأن الخير يسمو على الوجود وأن الخير أسمى مرتبة من الوجود، وقد عبر عن هذه الفكرة عندما أعلن أن بداية الميتافيزيقيا، إنما تتمثل في الأخلاق «لأنه كان ينظر إلى الوجود بصورة غائبة ويجعل علاقته بالخير أو الغاية، أمرا أساسيا لوجوده»[1].

[1] فايزة أحمد أنور شكري. مرجع سابق، ص 56.

– **فندلنفد (1848– 1915)** الذي يؤكد على أن التقييم يدخل ضمن كل حكم يؤكده أو ينكره، لذلك فإن المنطق يصبح علم القيم، أي العلم المعياري الثالث بجانب الأخلاق وعلم الجمال، فالمنطق مثلهما يهدف إلى اكتشاف معايير عامة صادقة.

3– نقد الفكر المثالي:

– يرى **كانط** أن الكمال الإنساني لا يتم إلا بأفعال الإنسان المطابقة للواجب، ولما كان في الطبيعة الإنسانية من نقص أصيل، فهذا الكمال لا يمكن بلوغه في تمامه إذ أن الكمال لله وحده.

– مبدأ الإلزام عند **كانط** قائم على أساس شكلي فقط وذلك بغض النظر عن مضمون مادي يتحقق في الواقع الخارجي، فالواجب عنده هو من أجل الواجب ذاته، وهذا الأمر يعني أن يؤدي لذاته دون النظر إلى نتائجه، ومن ثم فهو لا يتعلق بغاية شخصية، ثم إن القول بأن فكرة الإلزام وحدها تكفي لإعطائنا دليلا إيجابيا على أفضل الطرق للسلوك، قول مشكوك فيه إذ أن العقل الذي يأمرنا بالخضوع لقانون ما، ربما يكون متحكما طالما ذلك أن ذلك العقل هو حبيس النفس الإنسانية، التي قد تقودنا إلى شيء أو إلى مسار مخالف ومناقض مع ما نلتزم به.

– إن فكرة شمول الواجب و الإلزام في أداء الواجب إلزام عام لا يعني امتداده إلى جميع الأفراد، فحسب ولكنه يتبع كذلك تطبيقه على مختلف الظروف، التي يمكن أن يوجد فيها فرد معين، وهذا النوع من الشمول هو ما يطلق عليه **كانط** الضرورة المطلقة وهذا المصطلح غير صالح لتطبيقه بدقة على كل الأفراد، فالواجب على نحو ما ، لا يفرض على الإنسان إلا عندما يكون ممكنا وضروري بمعنى أنه لا ينبغي أن ينحني أمام حالتنا الذاتية ولا أمام مصالحنا الشخصية.

وكما يتصف قانون الواجب بالفردية لدى **كانط**، فإننا نجده في الغالب ذا طابع مشترك وهو شامل وضروري في نفس الوقت.

هكذا يتضح لنا على سبيل المثال أن موقف القرآن الكريم من الإلزام هو دعوى إلى إتباع القواعد العامة التي أمرنا بها الحق تعالى، مع ترك حرية التصرف والاختيار للإنسان في نطاق التفاصيل لكي يظهر مجال الاجتهاد الشخصي والتفكير المستقل الحر.

ب- الفكـــر الوضعي (القيم النسبية)

يرى رواد هذا التيار الفكري «أن القيمة معطاة وليست أولية»[1] أي قبلية وأنه من المحال وجود قيم أخلاقية يمكن تطبيقها على كل الناس، فلكل جماعة قيمها ومعاييرها الخاصة التي تختلف مكانا وزمانا، ويستند النسبيون في هجومهم على القيم المطلقة إلى ما يلي:

- أن ما يعد «ذا قيمة أخلاقية في مكان قد لا يكون كذلك في مكان آخر»[2]، فالهندوسي له عاداته وتقاليده الأخلاقية التي قد لا يعدها الإنجليزي من قبل القيم الأخلاقية، كما أن الأفعال التي لها نفس الأسماء في أزمان مختلفة، تختلف في صفتها الأخلاقية ولذا قد يحكم عليها حكما مختلفا.

- قد شجعت وجهة النظر القائلة بأن الأحكام الأخلاقية تقوم على العواطف على الاعتقاد بنسبية القيم ذلك لأن العواطف متقلبة متحولة بين أفراد المجتمع، فضلا عن الفرد نفسه.

- هاجم الوضعيون المنطقيون فكرة القيمة المطلقة، وذهبوا إلى أن القيمة يجب أن تشير فقط إلى ما يجب تجربته أو ممارسته بواسطة الحواس مباشرة، وهم يرون أن كلمة ينبغي، لا يمكن تحليلها لأنها لا تربطنا بدنيا الواقع.

- من خلال ما سبق، نرى أن النسبيون يصلون إلى نتيجة مفادها، أنه لا يوجد معيار أخلاقي عام بل هناك معايير أخلاقية محلية، وقواعد وقيم تسري على جماعة من الناس، وسبب هذا الاختلاف في القيم والمعايير راجع إلى الاختلاف في العادات والتقاليد حسب الزمان والمكان، لذا فهم (النسبيون) يتبنون ما يسمى المعيار الذاتي والذي يمكن تلخيصه في عنصرين:

1- إن الحكم بصواب فعل يعتمد في صدقه على الحالة العقلية لشخص معين.

---

[1] علي عبد الرزاق الجلبي وآخرون، مرجع سابق، ص 65.

[2] السيد محمد البدوي. **الأخلاق بين الفلسفة وعلم الاجتماع**، مصر: دار المعرفة الجامعية، 1999، ص 94.

2- لأن هذه الحالة العقلية تتغير من فرد إلى آخر بل وتتغير بين لحظة وأخرى لنفس الفرد، فإن الفعل «قد يكون صائبا في وقتها وخاطئا في وقت آخر أو صائبا وخاطئا في نفس الوقت لفردين مختلفين»[1].

* وإجمالا تتفرع عن هذا التيار الوضعي مدارس فكرية عديدة نذكر أهمها:

1- الحسيــون: في الثقافة الحسية تسود القيم التي تستند إلى شهادة الحس والإيمان بما تفرضه الإحساسات، فلا وجود إطلاقا لأي قيمة تكمن فيما وراء الواقع الحسي أو أعضاء الحس، حيث يرى رواد هذا التيار أن الفعل يكون صائبا إذا ما حقق لفاعله، أكبر قدر من اللذة أي أن معيار القيمة يكمن في اللذة، فلكي نقول وفقا –لهذه الأطروحات– أن شيئا ذا قيمة أي أنه موضوع لذة ويتبع ذلك تحديد واجب كل إنسان في تحقيق أقصى قدر من اللذة، لنفسه في هذه الحياة، وأن يكون ذلك الواجب هو الواجب الوحيد وإن كان الشعور باللذة هو الأمر الوحيد كموضوع لرغباتنا، فإنه ينبغي لنا أن نطلب تحقيق أقصى درجات اللذة وأقواها، إذن فإنه علينا أن نتجه في سلوكنا إلى أقصى درجات اللذة وأشدها بحيث تكون هذه الملذات هي غايتنا القصوى من أفعالنا.

وينقسم منظروا هذا التيار إلى قسمين أو مذهبين هما[2]:

أ- مذهب اللذة الذاتية:

قد كان **القورينانيون** اليونان القدامى رواد هذا المذهب، الذي يرى أن الإنسان يطلب اللذة في كل لحظة تمر عليه دون اعتبار للنتائج المقبلة حيث أعلن **آرستيبس (435-366 ق.م)** أن اللذة هي نداء الطبيعة النابع من داخلنا ولذلك يجب علينا أن نلبي ندائها بلا خجل. أي اعتبار اللذة الحسية أو الجسدية خيرا أقصى ومعيارا تقاس به جميع القيم.

على ضوء هذه كانت غاية الفعل الخلقي عند **القورينانيون** هي أن يحقق لذة لصاحبه، مرجعها الحس فقط، وهم على اتفاق «في أن اللذة هي الخير الأقصى والألم هو الشر الوحيد»[3]، ولعله يمكننا القول أن مذهب **القورينانيون** هو مذهب اللذة المحض حيث تدرك

---

[1] السيد محمد البدوي. مرجع سابق ، ص 102.

[2] فايزة أحمد أنور شكري. مرجع سابق، ص 59.

[3] فايزة أحمد أنور شكري. نفس المرجع، ص 64.

اللذة بالانطباعات الذاتية التي تحدث في الجسد، واللذة يجب أن تكون حاضرة أما اللذة الماضية التي نتذكرها أو اللذة المستقبلية التي نتوقعها فليست من اللذة من شيء.

ب- مذهب اللذة العام:

ويمثله **الأبيقوريون** و**الرواقيون** الذين كانوا يدعون للاهتمام بالنتائج المقبلة بالإضافة إلى نتائج اللحظة الراهنة حتى يستطيع الإنسان الحصول على أكبر قدر من اللذة في حياته، أي مراعاة جانب استمرارها وبناءا على ذلك اقترن مفهوم نسبية اللذة وديمومتها، حيث دعى **الأبيقوريون** إلى تفضيل اللذات العقلية التي لا اضطراب فيها ولا ألم على اللذات الحسية قصيرة الأمد، وبهذا تنشأ التفرقة بين كِيِّفِ اللذات وأنواعها وذلك لاعترافهم بالوجدان الناشئ عن تذكر الماضي وتوقع المستقبل.

هكذا نرى أن أصحاب مذهب اللذة القدامى والمحدثون قد أحالوا القيمة إلى اللذة ونظروا إليها نظرة كمية، خالصة باعتبارها شيئا من الأشياء أو واقعة من الوقائع نستطيع أن نجري عليها المقاييس المختلفة، بيد أن وجهة النظر الحديثة في مذهب أمثال **راشدال** توضح أن قياس اللذة ليس مستحيلا حيث أن هناك بعض اللذات أكثر قوة من البعض الآخر وبعضها يمكن أن يشترك فيها عدد كبير من الناس يفوق عددا آخر يشترك في لذات أخرى، الأمر الذي أفضى ببعض الفلاسفة أمثال **جرمي بنيام** إلى الكلام عن حساب اللذات، فكل لذة لها شدة معينة.

ج- نقد مذهب اللذة:

- بعد استعراض مذهب اللذة، بصوره المختلفة يكاد يتضح لنا أن المبدأ العام ليس هو السعي الدائم نحو اللذة وحسب بل أنه يسعى نحو أقصى لذة ممكنة، فإنه عادة ما يكون هناك سبيلا وحيدا يجب أن يتبع، ولكن هذا المذهب لم يقدم هذا الطريق من جهة وعدم تبيانه مقياس للصواب والخطأ في السلوك المتبنى للوصول إلى هذه الغاية أو القيمة القصوى.

- إن الرغبة في الحصول على نتيجة ممتعة هي إحدى الرغبات التي تؤثر على بواعثنا، ولكن من المؤكد أنها لا تثمل الرغبة الوحيدة التي تتحكم في كل سلوكنا، لا نوافق على أن تكون اللذة هي الشيء الوحيد الصالح أو المرغوب فيه، وذلك لأن هناك أشياء أخرى مصدر اللذة تتصف بالصلاح والخير ويمكن الرغبة فيها.

– كذلك هناك نقد يمكن أن نوجهه لمذهب النزعة الذاتية، (أنانية اللذة) وهو أن الإنسان لا يبحث عن لذته أو منفعته الفردية غير عابئ مطلقا بملذات أو منفعة الآخرين هذا من جهة وإلى أنه وعاء مملوء و يمكن أن يملأ بالسرور، وبالتالي نستطيع قياسه، سيما إذا كان الوعاء مدرجا، ولكن الإنسان ليس وعاء بل هو كائن له سلوك معين ويهدف في حياته إلى مجموعة من المثل العليا نجده مشدودا إليها، فضلا على أن السرور مثلا حالة لا نستطيع أن نقيسها كميا على هذا النحو الذي يصوره رواد اللذة المحدثين من جهة أخرى.

– كذلك أن طلب اللذة في حاضرها دون البحث في ماضيها أو مستقبلها، قد يجر من ورائها ألملا طويلا «لأن كل لذة موقوتة لا بد أن تكون مصحوبة بألم»[1].

– الواقع أن تعاليم هذا المبدأ لا تتفق مع نظرتنا السليمة أو عقولنا الرشيدة، فليس ثمة عاقل من الناس، يتصور أن واجبه الأخلاقي هو تحقيق أكبر لذة ممكنة لنفسه وحسب، وذلك لأن «حصول الفرد على لذة ما، لا يشبع كل طموحات العقل والروح»[2]. وإذا ما حاولنا النظر إلى المبادئ الإسلامية لوجدناها تختلف جذريا عن مبادئ مذهب اللذة، فاللذة في الإسلام تقوم أساسا حول فكرة الحكمة وليس المقصود بالحكمة تلك الحكمة الأرسطية التي ينكب فيها العقل على ذاته في تفكير متصل حول الصورة أو الماهية، بل إن الحكمة في الإسلام تجول في نفس المؤمن وروحه مصداقا لقوله تعالى: ﴿**يُؤْتِي ٱلْحِكْمَةَ مَن يَشَآءُ ۚ وَمَن يُؤْتَ ٱلْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۗ**﴾[3].

– كذلك فإن مذهب اللذة للذة فقط يجعل الإنسان يندفع مهما كلفه الأمر في طريق الشراسة والقسوة، وسيخسر أطيب الخصال كالحزم ،الصبر والتجلد.

2– النفعيــون:

يرى منظروا هذا الاتجاه الفكري وعلى رأسهم **هاتشسون** أن الخير هو اللذة، والشر هو الألم، ومن هنا فإن أفضل حالة هي التي يبلغ فيها تفوق اللذة على الألم فى أقصى مداه،

---

[1] السيد محمد البدوي. مرجع سابق، ص 116.

[2] السيد محمد البدوي. نفس المرجع، ص 119.

[3] سورة البقرة، الآية: 269.

فهذه الفلسفة لا تؤمن بوجود قوانين أخلاقية أو قيم مطلقة، بل إن الغاية الموضوعية للسلوك الخيّر هي تحقيق أكبر قدر ممكن من السعادة لأكبر عدد من الناس.

جملة القول إن مذهب المنفعة يجعل تحقيق المنفعة مبدأ، وتوفير قسط من السعادة قاعدة، والاتفاق بين المنفعة الفردية والمنفعة العامة غاية، فالأفعال الصالحة عند النفعيين هي التي توصل إلى السعادة والأفعال السيئة هي التي توصل إلى الشقاء ومعنى السعادة، اللذة الخالية من الألم، ومعنى الشقاء الألم الخالي من اللذة.

– ولعل من أسباب قبول مذهب المنفعة، «قبولا واسعا أنه استبدل اللذة بالمنفعة»[1]. ولم يعد يبحث فيما يحقق سعادة الفرد الأنانية، وإنما سعادة أكبر قدر من الناس وإنه حاول تقديم نوع من الإصلاح الاجتماعي تستصوبه الجماعات والناس.

إن مذهب المنفعة يتصل اتصالا وثيقا بالواقع المحسوس ومن حيث العمل على وضع مصالح الناس ورفع مستواهم وإشباع حاجاتهم في المرتبة الأولى وهذا المذهب لا يقيم الأفكار إلا بمقدار قيمتها العملية، ويقدر ما لها من فاعلية في خدمة الأغراض التي يرغب فيها الناس، ومن ثم كان مذهب المنفعة واقعيا إلى أقصى حد كما يعتبر مصدقا عن المنهج التجريبي، وليست التجربة بالنسبة للنفعيين مصدرا للمعرفة فحسب بل هي المحك النهائي الذي يقوم على أساسه الحكم، فتتوقف قيم المبدأ الخلقي على النتائج التي تنشأ من طبيعته.

أ– **تصنيف النفعيين:** يمكن تصنيف المذهب النفعي إلى صور شتى حسب تصنيف **توفيق الطويل.**

1– **مذهب المنفعة اللاهوتي:** بدأ عند **جاي** (1669– 1754)، جعل الله ممثلا للنفعية في أكمل صورها.

2– **مذهب المنفعة الاقتصادي:** بدأ عند **آدم سميث** (1723– 1890)، جعل غاية الحكومة أن تحقق لمواطنيها أقصى سعادة اقتصادية ممكنة.

3– **مذهب المنفعة السياسي:** وضعه **بنتلي**، الذي جعل أعظم مقدار من السعادة، مقياسا للتمييز بين القوانين الطيبة والقوانين السيئة.

---

[1] فايزة أحمد أنور شكري. مرجع سابق، ص 102.

4- **مذهب المنفعة التجريبي:** يمثله **جرسي بنثام** (1748- 1832) و**جون ستيوارت ميل** (18732-1806).

5- **مذهب المنفعة التطوري: هربرت سبنسر** (1820- 1908) ردوا النفعية الكاملة إلى التطور.

6- **مذهب المنفعة الحدسي أو العقلي:** أقاموا النفعية على أسس حديثة.

7- **مذهب المنفعة المثالي: جورج مور** (1873- 1908) جعل الخير أعم من اللذة.

8- **مذهب المنفعة العملي:** يمثله **وليام جيمس** (1842- 1910) المذهب العملي، البرجماتيزم.

ب- نقد المذهب النفعي:

– من الطبيعي أن مذهب المنفعة والأنانية متناقضان فيما بينهما فليس من المنطق القول بأن "أعظم مقدار من السعادة لأكبر عدد من الناس"، أمر مرغوب فيه، وحتى وإن كان الأمر صحيحا ، ليس بإمكان الإنسان أن يحقق سعادته العظمى إلا إذا اتبع خطاه كافة الأفراد الآخرين لأنه إذا كانت الأنانية صحيحة، فلا يزال من المنطق القول بأنه ليس هناك من شيء مرغوب فيه عدا سعادة الفرد لنفسه.

– بالتالي فالهدف أو الواجب هو البحث في سبيل إيجاد انسجام بين المنافع الذاتية، لأنه ما لم نسعى إلى ذلك، فلن يكون بمقدورنا تحقيق ذلك الهدف.

– إغفال مذهب المنفعة القصد أو النية، إذ بدون هذا العامل الإنساني الخفي تصبح القيم الأخلاقية مجرد براعة ومهارة في إخفاء الدوافع، وما للنية من أثر عظيم وخطير في علاقة الإنسان بخالقه.

– أرجع هذا المذهب العلاقات القائمة بين البشر إلى مجرد علاقات تجارية قائمة على المنفعة فقط وبذلك أنكر العلاقات الوجدانية، «ولذلك لا يمكن اعتبار المذهب النفعي أساسا متينا للأخلاق»[1].

[1] السيد محمد البدوي. مرجع سابق، ص 120.

هكذا عكس الأخلاق الإسلامية التي تتواكب مع الفطرة السليمة والعقول الرشيدة والنفوس السليمة، فإننا نرى أناسا في طبعهم الإيثار والجود والإحسان وهذا عكس قانون الغاب المطبق لدى النفعيين (إن لم تتذأب أكلتك الذئاب) وإن لم تعتدي يستعدي عليك والأنانية المستفحلة، هذا من جهة واعتبار العمل المنتج هو الذي يحقق اللذة أو أكبر لذة ممكنة، إذ أن هناك كثير من الأعمال يؤديها المسلم بهدف الجهاد في سبيل الله، ولإعلاء كلمته، ويكابد ويؤجل رغباته ولذاته في سبيل التقرب من الله، دون أن يكون هدفه اللذات الوقتية والمنافع الشخصية.

– إذا كان مذهب المنفعة قد حثنا على فعل الخير، لما يترتب عليه من نتائج نفعية في الحياة الدنيا فقط، فإن المنهج القرآني يشتمل على صورة مركبة تستهدف الحياة الدنيا والحياة الآخرة معا.

3- التطوريون (التفسير البيولوجي للقيمة):

إذا أردنا أن نحدد التفسير البيولوجي لفكرة القيمة فلا بد لنا من الرجوع إلى مذهب التطور، والذي يعني النشوء والارتقاء، حيث ذاع صيت هذا المذهب في النصف الثاني من القرن 19، ولقد تمثل المذهب التطوري الطبيعي في المجال الفلسفي بصفة خاصة ،في مذهب الفيلسوف الإنجليزي **هربرت سبينسر** (1820- 1903)، حيث يتجه تحليله نحو «نمو أو تطور القيم من المرحلة البدائية الفطرية حيث يستمر الفرد في اكتساب الفضائل والقيم الأخلاقية من خلال هذا التطور أو النمو الطبيعي حتى يحقق مثلا أخلاقيا يسعى الفرد إلى تحقيقه تدريجيا»[1]. حيث يحاول كل فرد أن يحققه في حياته، كنموذج أخلاقي يحتذى به، ويمكن إضافة النقاط التالية:

– إن الحياة توافق أو تكيف مستمر بين العلاقات الداخلية والعلاقات الخارجية، وتتضمن السلوك (ضمن فلسفة سبنسر لتطور القيم) كل تكييفات الأفعال نحو الغايات، ومن ثم نجد **سبنسر** يعالج القيم من وجهة نظر غاية، فرغم بدأ تفسيره من أدنى، ومن البداية، ومن أبسط أشكال الحياة، إلا أنه يصل في النهاية إلى تصور غاية نهائية ومطلقة يوجه إليها السلوك،

---

[1] محمد علي محمد، السيد محمد الحسيني، علياء شكري، محمد الجوهري. **دراسات في التغير الاجتماعي**، مصر: دار الكتب الجامعية، ص 49.

من ثم نستنتج أن الفكرة العامة التي تسيطر على مبدأ التطور هي فكرة البقاء للأصلح، فالتغيرات النافعة، تظل بصورة مستديمة، بمعنى أن السلوك الذي نقول عنه صالح، هو نسبيا سلوك أكثر ظهورا، والسلوك الذي نقول عنه طالح هو نسبيا سلوك أقل ظهورا.

القيم والأخلاق من مظاهر الارتقاء البيولوجي، لأن تطور الجماعة لا بد وأن يقترن بضرب من الترقي القيمي، الذي ينتقل عن طريق الاكتساب والوراثة وإلى ذلك من عوامل بيولوجية.

نقد المذهب التطوري:

– إن ربط القيم واتجاهاتها بالتغيرات النافعة من الناحية البيولوجية، أمر مخالف لكون القيم الخلقية نشأت من تراكم التجارب الجمعية، ولكن هذه التجارب تتصل بقيم معنوية ومثل عليا تتعدى نطاق القيم البيولوجية البحتة.

– إخضاع الإنسان باعتباره عضوا في مملكة الحيوان لقانون التطور، والنظر إليه (الإنسان) كما ينظر إلى الحيوان مخالف للطبيعة البشرية.

إن **سبنسر** ألغى القيم لحساب العلم، فلم يجعل من الظاهرة الخلقية سوى نتيجة آلية تترتب على الظاهرة البيولوجية، وإذا نظرنا إلى القيم على ضوء هذه النظرة البيولوجية «وجدنا أن السلوك خيّر، إنما هو السلوك الذي يزيد حظه من التطور، بينما السلوك الشرير هو سلوك يقل حظه من التطور»[1] وهكذا تتخذ الأخلاق صبغة طبيعية بيولوجية، وتصبح الظاهرة الأخلاقية ظاهرة حيوية، لا يمكن فهمها إلا بالرجوع إلى مذهب التطور.

– أخيرا نتساءل، هل يمكن تطبيق التطور بهذا المعنى على مجال القيم، فالإجابة أنه لا يمكن تطبيق قانون التطور والصراع من أجل البقاء على مجال الأخلاق، وذلك لما يترتب عليه من نتائج مروعة، فإذا كانت الحياة صراعا من أجل بقاء الأصلح، فالنتيجة المترتبة على ذلك في مجال القيم هي أن تكون الفضيلة والرذيلة أو الخير والشر، مرادفين للقوة والضعف.

[1] السيد محمد البدوي. مرجع سابق، ص 124.

II- النظريات السوسيولوجية:

أ. القيمة في ضوء النظريات الكلاسيكية:

لقد بدأ التفكير في مسألة القيم والأخلاق، منذ القرن 18 يميل إلى الاتجاه السوسيولوجي، في تحديد التيارات التي تهتم بهذه المسائل وذلك بإرجاعها إلى أصولها الاجتماعية، بعيدا عن الأحكام المعيارية المطلقة، وذلك من خلال إحلال المنهج العلمي، محل المنهج الفلسفي.

حيث يرجع الفضل إلى **أوجست كونت،** لكونه حاول إخضاع القيم والأخلاق للمنهج الوضعي الذي قام بصياغته، فالأخلاق لها دور أساسي في تنظيم السلوك الإنساني، وبالتالي يجب أن يكون لها علم أو منهج ينصب على الدراسة العلمية والموضوعية للقيم والأخلاق، من حيث هي موجودة فعلا. وهذا ما يطلق عليه عالم الاجتماع الفرنسي **أندري** بسوسيولوجية العقل أي الاتجاه إلى ربط الفكر بالواقع، ووصل العقل بالحياة، ودمج المنطق بالوجود الاجتماعي.

1- أوجست كونت والأخلاق الوضعية:

لقد عرف القرن 19، المذهب الوضعي، وبدأ عهد جديد، هو عهد المعرفة العلمية الموضوعية المتمردة من أوهام الميتافيزيقيا، وإنكار المطلق واستبعاد البحث في الغايات القصوى والعلل الأولى والإيمان بالواقع والظواهر، ودراسة الواقع المحسوس، ومعالجته بمناهج البحث التجريبي.

على ضوء ذلك كانت «القيمة عند **أوجست كونت،** تقوم على العلم الوضعي»[1]، وهي بذلك تحقق صفاته الأساسية والحقيقية والواقعية، ومعنى ذلك أنها تقوم على الملاحظة، ولا تقوم على الخيال، كما تنظر إلى الإنسان كما هو كائن بالفعل،لا كما نتصوره أن يكون، ومن هنا فهي تعتمد على التجريب لا على التحليل التجريدي لما يحتويه قلب الإنسان من مشاعر خاصة، أو القول بأن هذه القيمة وضعية –من وجهة نظر **كونت**– يعني أنها نسبية.

---

[1] السيد محمد البدوي. مرجع سابق، ص 159.

أ- صيغة الأخلاق الوضعية:

تحدد الفلسفة صيغة الأخلاق حيث تؤكد أن المشكلة الأخلاقية أن يعمل الإنسان ما استطاع لكي تتغلب غرائز المودة بين الناس على دوافع الأنانية، أو لكي تتغلب النزعة الاجتماعية على الشخصية الفردية، لكن السؤال المطروح هو كيف تستطيع هذه الأخيرة أن تتعادل أولا مع الأولى ثم تتفوق عليها.

يقول **أوجست كونت** أن هناك عددا من العوامل التي تعمل بلا هوادة لتنشيط العواطف الغيرية نذكر أهمها:

- أول هذه العوامل وجود الإنسان في المجتمع واتصاله المستمر بأفراد أسرته بصفة خاصة، وهو في حياة الأسرة يتدرب على الإيثار وإنكار الذات والتدريب المتصل يساعد على نمو الأعضاء وضمان سير الوظائف.

- إن النقص الطبيعي في ميول الإيثار يعوضه مقدرة هذه الميول على الانتشار الذي لا حد له، فهي تستطيع النمو في آن واحد لدى جميع الأفراد في جماعة معينة، وبدلا من أن يتعارض بعضها مع بعض، نجد أن الإيثار إذا أصبح أكثر قوة لدى بعض الناس، فإنه يوقظ ويحفز الإيثار الذي يكون في بداية نشأته لدى الآخرين.

- إن المرء يجد العواطف التي تتسم بالخير، وهي في حد ذاتها منبع الرضا والسعادة، فالمرء يسأم من العمل كما يقول **كونت**، ويسأم التفكير أيضا، ولكنه لا يسأم من المحبة، وهذه العواطف التي تعد أعذب وأرق ما يشعر به الإنسان تنزع إلى أن تحتل في قلبه مكانا يزداد اتساعا على الدوام.

- وأخيرا، فقد يحدث أن تكون غرائز الأنانية لدينا، سببا في إيقاظ بعض عواطف الإيثار كرد فعل لها، فالرغبة في أن يفرض المرء إرادته، تؤدي في غالب الأحيان إلى التفاني في الصالح العام ومتى خرجت العاطفة الخيّرة إلى حيز الوجود، استمرت في البقاء ونمت بل يبحث عنها المرء لذاتها أحيانا بعد أن يبطل تأثير غريزة الأنانية.

- بالإضافة إلى مجموعة العوامل الذاتية هذه، فإن هناك عوامل موضوعية (حسب، أوجست كونت) تؤثر في اتجاه طبيعتنا نحو الغيرية، فحين تقدمت المعرفة شيئا فشيئا، أدرك الإنسان فكرة نظام الكون، وأنه هو نفسه جزء منه، وأنه يرتبط به ارتباطا وثيقا، وقد يكون تحديد

هذا الجزء عسيرا لكنه حقيقة مؤكدة، وهكذا أصبحت القوانين الخارجية المنظمة التي تفرض نفسها على أوجه نشاطنا، وإن طوعا أو كرها، حقيقة ماثلة، وغدت الخطوة النهائية المراد تحقيقها هي أن تتقبل عاطفتنا هذا النظام.

– هذه النتيجة بالذات التي تحصلت عليها الفلسفة الوضعية لأنها مكنتنا من معرفة طبيعتنا الفردية والاجتماعية، وبينت لنا أنه يجب ألا تفسر الإنسانية بالإنسان، بل نفسر الإنسان بالإنسانية، وفسرت لنا النمو المتواصل للحياة الاجتماعية وللعاطفة الغيرية، وهذه الأخيرة شرط نمو المجتمعات ونتيجة له في آن واحد، حيث ينحصر الكمال الأخلاقي في نظر **كونت** في تحقيق الانسجام بين جميع الناس عن طريق الإرادة الطيبة المتبادلة بينهم وفقا لمبدأ الحياة من أجل الآخرين، وهي أسمى صيغة للأخلاق الوضعية، فالوسيلة الأساسية لتحسين الأخلاق، تنحصر كما يقول **كونت** في الإقلال من التناقض والتردد والتشتت الذي يصيب أغراضنا، ويتم ذلك بربط عاداتنا العقلية والخلقية والعلمية ببواعث خارجية، لأن الصلات المتبادلة بين ميولنا المختلفة لا يمكن أن يتحقق لها الثبات، بل إنها عاجزة عن ذلك، حتى نجد في الخارج نقطة ارتكاز لا تتزعزع، فلكي يكتب البقاء الانسجامي للنفس يجب أن يبدو لها الانسجام كما لو كان على أساس العقل، أي على أساس نظام الكون.

– هكذا انتهت الوضعية «عند **كونت** إلى إنكار التفكير اللاهوتي والميتافيزيقي في كل مجالاته وفي مقدمتها مجال الأخلاق التقليدية ومبادئها المطلقة»[1] وهذا وفقا لقانون الحالات الثلاثة.

ب– قانون الحالات الثلاثة:

وضع **أوجست كونت** «قانون الحالات الثلاثة»[2]على أنه وصف لعمليات عقلية لما يمكن تصوره على أنه تتبع الواحدة منها الأخرى في مجرى التطور البشري.

- **المرحلة الأولى:** المرحلة الدينية أو اللاهوتية، حينما كان ينظر العقل البشري إلى كل الظواهر الطبيعية والبشرية على أنها ذات أسباب دينية، خارجة عن الإنسان بمعنى

[1] السيد محمد البدوي. مرجع سابق، ص 164.

[2] حسن عبد الحميد أحمد رشوان. **التغير الاجتماعي والتنمية السياسية في المجتمعات النامية**، مصر: المكتب الجامعي الحديث، 1997، ص 55.

أن الأفراد في هذه المرحلة كانوا يفسرون الظواهر عن طريق أسباب أولية شخصية في الآلهة، وفيها يكون العقل دائم الرفض للموضوعية التامة الخالصة، ويكون خاضعا للشعور غير العقلي.

- **المرحلة الثانية:** المرحلة الميتافيزيقية، والتي من خلالها تمنح الأشياء القوى والأسباب التي يفسر سلوكها، حيث جاءت من خلال الأفكار الخاصة التي ليس لها أساس في الحقيقة، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى تعد هذه المرحلة ميتافيزيقيا، لأن النسق الفكري لا يمكن إخضاعه للاختبار والتقنين، وبالإضافة إلى ذلك فقد كان هناك تقدم محدد في المرحلة السابقة إلى حد أنها تنشد تفسير للأشياء والوقائع، بالرغم من احتمال وجود خطأ أو عدم صحة هذا التفسير، وهذا يعني أنه في هذه المرحلة (الميتافيزيقية) ينتقي الأفراد مفاهيم أكثر عمومية، لتحل محل الأسباب الأولية.
- **المرحلة الثالثة:** المرحلة الوضعية، وهذه المرحلة تهتم فقط بالحقائق المجردة الواضحة، إذ أنها مرحلة علمية، لأنه يمكن من خلالها فقط أن يقوم المدخل الوضعي بصياغة تعميمات دقيقة، وعلى هذا النحو يبدو لنا أن أنصار المرحلة الوضعية، قد استخدموا الأسلوب العلمي في دراسة الظواهر الاجتماعية والأخلاقية، مع محاولة تفسيرها وكشف القوانين التي تتحكم في نشأة المجتمع الإنساني وتطوره، بالاعتماد على الملاحظات العلمية المقصودة لمختلف ظواهر المجتمع، واكتشاف علاقتها التأثيرية في تشكيل القيم وفقا لظروف المجتمع، «فهذه القيم لا تظهر عند الفرد المنعزل في جزيرة نائية، وإنما تظهر في ظل الجماعة وتنشأ وفقا لظروف المجتمع، ولذا وجب دراستها بوصفها علما وضعيا»[1].

ج- نقد المذهب الوضعي:

– من أهم الانتقادات التي وجهت إلى المذهب الوضعي، اعتبار أن الوضعيين أطاحوا بدور الفرد تماما وجعلوه كائنا سلميا يتلقى نظاما من المجتمع لم يشترك في وضعه، ولا يمتلك إلا طاعته راضيا أو كارها، فالسلوك الأخلاقي مجرد انعكاس لرغبات الجماعة، وكلما

---

[1] السيد محمد البدوي. مرجع سابق، ص 165.

تغيرت ظروف الجماعة تغير معها الفرد، ولكن الملاحظ أن هناك كثير من الأفراد الذين يؤثرون في المجتمع، ويغيرون ويتحكمون في ظروفه مثل الثوار والمصلحين.

– إن التأكيد على نسبية القيم والأخلاق وفقا للمذهب الوضعي، قد يؤدي إلى تفكك البناء الأخلاقي للإنسانية عامة، وعلى هذا النحو تتحكم المعايير، وتظهر القيم والأخلاقيات الجزئية المتغيرة بتغير المواقف الاجتماعية، كمنا يصعب التمييز حينئذ بين ما هو خير وما هو شر.

– إن تطلع الوضعيين إلى تبني المنهج العلمي باستخدام أسلوب الملاحظة، مكتفيا بوصف الوقائع الأخلاقية كما يصف الأشياء في العالم الواقعي الطبيعي (دراسة ما هو قائم فعلا)، بعيدا نوعا ما عن طبيعة الدراسة الأخلاقية، التي ينبغي أن تكون معيارية عامة، إذ أن تناول موضوع القيم والأخلاق منذ نشأتها قديما، وطوال مسيرة تطورها حتى القرن العشرين، كانت ذات طابع فلسفي معياري، فهي تحدد المعايير أو المقاييس التي ينبغي أن يسير وفقا لها الفعل الأخلاقي، دون أن يهتم بدراسة ما هو قائم بين أخلاق الناس، وإنما تبحث فيما ينبغي أن يكون، كما أن الإنسانية تحتاج إلى مبادئ عامة وقيم مشتركة، وفضائل أخلاقية ثابتة، لكي يهتدي كل أفراد البشرية في مختلف العصور وشتى المجتمعات.

– رغم هذا التبني، كان للمنهج الوضعي وحرصه على التمسك بالواقع، ونفوره من التفكير الميتافيزيقي، إلا أنه لم يقر المادية التي قد تقضي على المثل العليا.

2– كارل ماركس والمفهوم المادي للقيم:

يرى **ماركس** و **انجلز** أن البشر يتميزون عن الحيوانات منذ اللحظة الأولى التي يبدؤون فيها بإنتاج وسائل معاشهم، وعلى هذا تحدد هذه الظاهرة طبيعتهم، كما تعتمد طبيعة الأفراد على الظروف المادية التي تحدد إنتاجهم، وهكذا أصبح إنتاج السلع لحفظ الحياة الواقعية الاجتماعية والإنسانية.

أما ملكية وسائل الإنتاج، فهي العلاقة التي تنشأ على أساسها مركب العلاقات البشرية بأسره، أثناء عملية الإنتاج «وقد تكون هذه الملكية عامة، فتكون ملك لجميع أعضاء المجتمع، أو تكون خاصة في أيدي أفراد أو جماعات»[1].

إن دراسة التطور التاريخي للمجتمع البشري يجعل باستطاعتنا أن نميز خمسة أساليب أساسية للإنتاج، تطابق تقريبا فترات معينة للبشرية هي: الجماعة البدائية، الرّق، الإقطاع، النظام الرأسمالي، الإنتاج الاشتراكي، حيث تتحدد هذه الأشكال الاقتصادية الاجتماعية المختلفة للمجتمع على أساس البناء الاقتصادي، لأن هذا البناء هو المسؤول عن تحديد الحياة الروحية للمجتمع وهو الذي يحدد الوعي فيه، وذلك لكون أن تاريخ كل حقبة يمدنا بمعلومات مؤكدة على أن الطرق السائدة لإنتاج الثروة والتبادل وظروف التنظيم «تؤثر بقوة في التنظيمات السياسية والإيديولوجية بصفة خاصة»[2].

يؤكد **كارل ماركس** على أن التغير الاجتماعي يبدأ بصراع جماعات المصلحة، بالرغم أن قوة الصفوة الحالية تقاوم التغيير بمفهومه القيمي، والناس يقبلون مبدأ التغيير عندما يصبحون واعيين بأن مصالحهم الخاصة قد استغلت من قبل النظام الاجتماعي نفسه، لأن أي نظام يخلق لنفسه إيديولوجية تعبر عن صالحهم الخاص، أي أن القيم النظامية ما هي إلا قيم الطبقة الحاكمة، وذلك لأن من مصلحة الطبقة المسيطرة أن تحافظ بكل الوسائل الممكنة على ثبات العلاقات الاجتماعية التي تدعم مصلحتهم.

إذن فالتغيير في رأي **ماركس** ينبع من داخل المجتمع وينبثق من بنائه الداخلي، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يرتد هذا التغيير إلى قوى خارجية تكمن وراء الكائنات الإنسانية، وبمعنى أصح قوى ميتافيزيقية، كذلك يذهب **ماركس** إلى أن التغير في القيم ضروري حتى يتمكن التنظيم الاجتماعي من أن يعيد تشكيل بنائه، على نحو يتوافق مع الاقتصاد المتغير وأسلوب الإنتاج الجديد، فكأن **ماركس** يعطي الوزن كله عند تفسير القيم والإيديولوجيات للعوامل البنائية، مثل مستوى التطور التكنولوجي، البناء الطبقي والعلاقات بين الجماعات التي تتعاون في إنتاج السلع الاقتصادية، فالأخلاق والدين وكل الجوانب

---

[1] فايزة أحمد أنور شكري. مرجع سابق، ص 114.

[2] السيد محمد بدوي. مرجع سابق، ص 172.

الأخرى للإيديولوجية وصور الوعي المرتبطة بها لا يمكن أن تحتفظ باستقلالها الخارجي، وهي في حد ذاتها، لا تاريخ لها ولا تطور، ولكن الناس أثناء تطوير إنتاجهم المادي وعلاقتهم إنما يغيرون وجودهم الحقيقي، وأساليب تفكيرهم وكل ما ينتج عن هذا التفكير، فليس وعي الناس هو الذي يحدد وجودهم، ولكن وجودهم الاجتماعي هو الذي يحدد وعيهم.

حينما ننظر إلى الوجهة الماركسية، نستطيع القول بأنه فيما يتعلق بتحليل عملية التحديث يجب الأخذ بعين الاعتبار، أهمية العوامل المادية باعتبارها متغيرات مستقلة تحدث تغييرات في الدافعية والاتجاهات، كما يجب أن ندرك أيضا أن التطور التكنولوجي لا يتصف فحسب بمعايير مختلفة ينهض عليه التفاعل يبين الناس، ولكنه بالضرورة انبثاق جديد للوعي الاجتماعي، وهذا في جوهره يتضمن تغييرات في القيم، نستنتج من **ماركس** أن الجهد الذي يبذل في تحديد ماهية التحديث، يشتمل على محاولات لتمييز نسق القيم الذي يتوافق مع التنظيم الاجتماعي للإنتاج.

حيث أن تاريخ الأفكار أثبت أكثر من مرة، أن الإنتاج الفكري يتغير بقدر ما يتغير الإنتاج القومي، «فأفكار العصر ما هي إلا أفكار الطبقة الحاكمة»[1]وبالتالي فالقيم تتشكل من خلال الواقع المادي الاجتماعي.

غير أن ما يعاب على **ماركس** «هو تغليب الجانب المادي، والذي على ضوئه تفسر الإيديولوجية والقيم السائدة كمتغيرات تابعة، تتأثر وتتغير بتغير الواقع المادي»[2]، كذلك إن التغير من نموذج معين للتنظيم الاجتماعي إلى نموذج آخر ليس بالضرورة نتيجة لانتصار الطبقة المقهورة أو المستغلَّة.

---

[1] حسين عبد الحميد أحمد رشوان. مرجع سابق، ص 59.

[2] عبد الباسط عبد المعطي. **اتجاهات نظرية في علم الاجتماع**، الكويت: عالم المعرفة، 1981، ص 70.

3- إميل دوركايم والمفهوم الاجتماعي للقيم:

يعتبر **إميل دوركايم** زعيم المدرسة الفرنسية الحديثة لعلم الاجتماع، فقد استفاد من الآراء التي صاغها **أوجست كونت** وسار على طريقها، في تحقيق الدراسة العلمية للأخلاق، كما أنه وضع قواعد المذهب السوسيولوجي الاجتماعي الذي يقر أن كل فرد منّا يتلقى العناصر الأساسية بضميره الأخلاقي من الوسط الاجتماعي، الذي ولد ونشأ فيه، وذلك بتأثير ثقافة المجتمع وعاداته وتقاليده.

معنى هذا أن الفرد طبقا لهذا المذهب لا يمكن تفسيره، ولا فهم عقائده وأخلاقه ومُثله العليا إلا بالرجوع إلى المجتمع، «ومن هنا ردّ **إميل دوركايم** القيم إلى المجتمع»[1]، إذ أن المجتمع نقيض ما هو فردي وذلك لأن الإنسان من وجهة نظره، يجد نسقا تقليديا من المعتقدات والممارسات معد بشكل مسبق يجب أن يكيف ذاته معه، ومعنى ذلك أن **دوركايم** يرفض أي نوع من التطورية الغائية، فيما يتعلق بالقيم والأخلاق، فالتغيرات التي تحدث في بناء المجتمع هي المسؤولة عن تغيير التقاليد والعادات الاجتماعية.

أ- عناصر الحياة الأخلاقية عند دوركايم:

أولا روح النظام: يعبر عن الناحية الشكلية الخالصة من الحياة الخُلقية، ويتضمن فكرة الإلزام والواجب، فبإخضاع القيم والأخلاق للمنهج الوضعي، والذي يعتبر **دوركايم** أهم رواده بعد **كونت**، إذ نبدأ بملاحظة القيم والأخلاق، حيث نرى أن هناك صفة عامة في الأفعال التي نسميها أخلاقية، وهي أنها جميعا تخضع لقواعد ثابتة أقرها المجتمع، فالسلوك الخلقى معناه السلوك وفق مقياس أو قاعدة، «وعلى ضوء ذلك نستطيع القول، إن الأخلاق مجموعة من القواعد التي تحدد السلوك الإنساني وتنظمه»[2]، فهي التي تبين لنا كيف يجب أن نتصرف في الحالات والمواقف التي تعترضنا، دون أن نخالف في ذلك ضميرنا أو العرف السائد في مجتمعنا.

هذا فيما يخص السلوك الذي يتسم بالخُلق، أما مجال الأخلاق هو مجال الواجب، وهذا الأخير هو العمل الذي يفرض علينا، وما دمنا نخضع في تصرفاتنا لقواعد خلقية فإن ذلك

---

[1] السيد محمد بدوي. مرجع سابق، ص 194.

[2] فايزة أحمد أنور شكري. مرجع سابق، ص 114.

يؤدي بنا إلى القبول بأن السلوك الأخلاقي في حدّ ذاته، يتضمن فكرة الطاعة أو الخضوع لنظام، لكونه سلوك نشعر بأننا ملزمين به و لا نستطيع أن نبدله حسب أهوائنا، فالأخلاق هي مجموعة من القواعد المحددة، الخاصة التي تتحكم في السلوك بطريقة آمرة حيث يتم تكوين المرء بالإحساس بسمو القوى الأخلاقية التي تعلو قيمتها على قواه الخاصة، أو من طبيعة القواعد الأخلاقية أن يلزم المرء بإتباعها، لا من أجل ما يحتمل أن تؤدي إليه من نتائج نفعية، وإنما بمجرد أنها آمرة وعلى ذلك فقوتها لا تنشأ إلا بما لها من سلطة، وفي عجز المرء عن الإحساس بتلك السلطة والاعتراف بها، فهي صريح لكل حياة أخلاقية صحيحة.

هكذا نلمس أمامنا عنصرا ثانيا للروح الأخلاقية، غير عنصر الحياة المنتظمة، وهو عنصر الخضوع للسلطة، ولا شك أنه بالإمكان تبيان أن هذين العنصرين يتفرعان في أساسهما عن مبدأ واحد، فحاسة الانتظام وحاسة الخضوع للسلطة ليسا إلا وجها لحالة ذهنية واحدة أكثر منها تركيبا ،والتي يمكن تسميتها بروح النظام، أو الغايات غير الذاتية، وهكذا ينتهي **دوركايم** إلى نتيجة أولى، وهي أن الأفعال التي تستهدف غايات شخصية بحتة لا تكون لها قيمة أخلاقية، أما الأفعال التي تدخل في نطاق الاخلاق فبينها جميعا صفة مشتركة، وهي استهداف غايات غير ذاتية «وليس وراء الأفراد سوى الجماعات التي تنشأ عن اتصالهم، أي المجتمعات»[1] وعلى ذلك فالغايات الأخلاقية هي التي تتخذ من المجتمع هدفا، والسلوك الأخلاقي هو السلوك الذي يهدف لصالح جماعي، ويعني **دوركايم** بكلمة مجتمع، كل جماعة إنسانية سواء ذلك في الأسرة، الوطن أو الإنسانية.

ضمن هذا الطرح تبنى **دوركايم** ما يسمى بالشعور الجمعي، الذي هو عبارة عن الاعتقادات والمشاعر التي هي غاية المجتمع، حيث تصدى **دوركايم** إلى دراسة المتغيرات التي تحدث في المجتمع نتيجة التكنولوجيا، وكيف تؤثر في نسق القيم والتوقعات المشتركة وطبيعة النظام الأخلاقي، فقد لاحظ حينما قارن بين المجتمعات القديمة والمجتمعات الأكثر تطورا، أن الأولى تتغير بوجود نوع من التضامن الآلي وهو متأصل في نسق القيمة العامة أو العقل الجماعي، الذي هو تعبير عنه، وهكذا ففي المجتمعات غير الصناعية يتم الوصول

[1] السيد محمد البدوي. مرجع سابق، ص 212.

إلى التضامن أو التكامل خلال نسق القيمة العامة التي تعطي شرعية لمصالح الأهداف الجمعية، وتحدد الأهداف.

ثانيا التضامن العضوي: يأتي نتيجة نمو تقسيم العمل في المجتمع، فتقسيم العمل وما يترتب عليه من تباين بين الأفراد، يعمل على تدعيم نوع من التساند المتبادل في المجتمع، وينعكس هذا التساند المتبادل على العقلية الإنسانية والأخلاقيات، ذلك باعتبار التضامن العضوي نتيجة العلاقات المتداخلة لنسق مركب من تقسيم العمل، حيث أن كل فرد له حرية واستقلال خاص، وبالنسبة **لدوركايم** فإن المجتمع هو القوة والسلطة وراء الفرد، فهو أي المجتمع القوة الأخلاقية الوحيدة التي لها التفوق والسلطة على الأفراد.

ثالثا استقلال الإرادة: يحاول **دوركايم** في هذا العنصر، توضيح الفكرة التي مفادها أن الضمير الأخلاقي يعلو صوته بالاحتجاج على هذه التبعية، ويدعو بحماسة إلى مزيد من الاستقلال الشخصي، فما هي إذن الوسيلة المستخدمة للتوفيق بين إلزام القاعدة بوصفها صادرة عن ضمير المجتمع واستقلال الإرادة؟

يرى **دوركايم** أن تحقيق ذلك يتم عن طريق العلم، حيث أن المرء يقبل نظاما معينا للأشياء لأنه على يقين من أنه كما يجب أن يكون، فليس ذلك خضوع لأي ضغط، «وإنما يريد المرء ذلك النظام، إرادة حرة ويقبله وهو عالم بسبب قبوله»[1]، وهذا النظام الأخلاقي الذي لم يخلقه الفرد من حيث هو فرد، هذا النظام يستطيع الفرد أن يسيطر عليه عن طريق العلم، فإنه بالإمكان البحث عن طبيعته وشروطه، والحكمة من وجود هذا النظام الأخلاقي، باختصار أن نُكوِّن علمنا عنه.

فليس يكفي إذن من أجل أن يكون سلوكنا أخلاقيا أن نحترم النظام وأن نتعلق بالجماعة، بل لا بد من أن يكون لنا أوضح وأكمل إدراك ممكن لأسباب سلوكنا، وهذا الإدراك يضفي على أفعالنا ذاك الاستقلال الذي يتطلبه الشعور العام، أي أن أخلاقية المرء لا تنحصر في مجرد أدائه لأفعال معينة، وإنما لا بد أن يكون قد أراد القاعدة التي تملي عليه هذه الأفعال باختياره، أي قبلها طواعية، وهذا القبول الإرادي ليس إلا القبول على علم وفهم.

[1] السيد محمد البدوي. مرجع سابق، ص 223.

يرى **دوركايم** أن هذا التعارض بين استقلالية الفرد والمجتمع، ليس إلا تعارضا شكليا، ذلك أن الفرد لا يكتمل وجوده ولا تتحقق طبيعته تماما، إلا إذا تعلق بالمجتمع، وأثبت هذه الحقيقة بشكل واضح في دراسته عن الانتحار، فالمرء يزداد تعرضا لخطر الانتحار كلما انفصمت العرى التي تربطه بالجماعة أيّا كانت، أي كلما أوغل في الحياة الأنانية، ولذلك نرى أن الانتحار بين العزاب يكاد يبلغ ثلاثة أضعاف عدده من المتزوجين، وأنه بين المتزوجين الذين لم ينجبوا أطفالا يبلغ ضعفه بين ذوي الأطفال، بل إنه يزداد في نسبة عكسية مع عدد الأطفال. فحرص المرء على حياته يزداد أو ينقص تبعا لاندماجه في جماعة منزلية أو عدم اندماجه، وتبعا لتركيبة هذه الجماعة أي اقتصارها على الزوجين أو زيادة تماسكها بفضل وجود أطفال يتفاوت عددهم، ومعنى ذلك أن حرص المرء على حياته يتوقف على مدى تماسك المجتمع العائلي وإحكامه ومتانته، وأن احتمال الانتحار يقل بقدر ما يكون اهتمام المرء بشيء آخر غير ذاته.

ب- النقـــــــد:

بالإضافة إلى الانتقادات التي وجهت إلى المذهب الوضعي بصفة عامة، نورد هذه الانتقادات التي وجهت إلى **دوركايم**:

- وضع **جورفيتش** مذهب **دوركايم** في عداد المذاهب الفلسفية أو مذاهب ما بعد الأخلاق التقليدية، على حد تعبير **ليفي برول**، وقد عاب هذا العالم الاجتماعي على **دوركايم** أنه أراد كما فعل فلاسفة الأخلاق «أن يعرِّف ويفرض في آن واحد»[1]، وهذا بالموقف لا يتفق مع موقف العلماء الذين يجب أن يتجهوا إلى المعرفة فقط دون تحديد الغايات.
- كذلك يعاب عليه، أنه ينزع من الفرد كل رغبة نحو الطموح، هذا من جهة وكون ليس ثمة من شيء يمكن أن يسمح لنا بأن نقرر أن كل ما يتطلبه المجتمع من الفرد لا بد أن يكون حسنا، وكما أن الرأي الشائع بين الناس لا يمكن أن يكون دائما هو الحقيقة بعينها، فليس ما يمنع أن تكون القاعدة الأخلاقية قاعدة، حتى ولو كانت مبدأ عاما تعتنقه الجماعة بأسرها.

---

[1] السيد محمد البدوي. مرجع سابق، ص 227.

- عدم اهتمام **دوركايم** بالتغير أو بصراع القيم.
- كذلك لم يذهب **دوركايم** في تحليله لمعرفة الدوافع المشكلة للالتزام بالقيم، بالإضافة إلى عدم تناول المشاكل السيكولوجية والمعنى.

4- ماكس فيبر والمفهوم السيكولوجي للقيم:

يعرف **فيبر** علم الاجتماع بأنه «ذلك العلم الذي يحاول الوصول إلى فهم و تفسير للفعل الاجتماعي، لكي يتمكن من تقديم تفسير سببي لمجراه ونتائجه، أي الوصول إلى المعنى أو القيمة من ورائه»[1].

ضمن هذا الطرح صدرت عن **ماكس فيبر**، نظرية مشهورة باسم نظرية الفعل الاجتماعي، حيث يعلن **فيبر** أن هذا النمط من السلوك أو الفعل الذي تفرضه القيم، حيث يتجه الفعل الاجتماعي دائما وباستمرار نحو تحقيق تلك القيم الاجتماعية السائدة، والسلوك الذي تفرضه القيم «هو سلوك يصدر أصلا لتحقيق قيمة معينة بالذات»[2]، هذا من جهة وحين يسلك الفاعل الاجتماعي سلوكا وفقا لقيمة أو طبقا لمثل أعلى، إنما يضفي **فيبر** على دافعيات السلوك عنصرا سيكولوجيا، فقد تدور دافعيات السلوك في نطاق حالة شعورية خاصة بالفاعل الاجتماعي كالحقد، الكراهية واليأس، تلك العوامل السيكولوجية التي قد تدفع جميعها إلى سيطرة روح الانتقام وفرض قيم الشر على أنماط السلوك الإنساني.

أ- القيمة كموضوع لدراسة سوسيولوجية:

إن هدف علم الاجتماع كما ذكر سابقا حسب **فيبر**، هو فهم الفعل الاجتماعي بغية الوصول إلى فهم أساليبه ونتائجه، وما يهم أن مفهوم الفعل الاجتماعي لدى **فيبر**، هو أي سلوك إنساني يعطيه الفرد معنى، فالفعل يختلف عن النشاط من زاوية أن الفعل يتضمن فكرة لهدف، وله معنى، أي ما يريد **فيبر** التعبير عنه هو أنه من أجل تفسير الفعل الاجتماعي يجب أن نصل هذا الفعل بالمعنى أو بنسق القيمة.

---

[1] محمد أحمد بيومي. مرجع سابق، ص 102.

[2] محمد علي محمد وآخرون. مرجع سابق، ص 217.

كذلك إن القيم عند **فيبر**، شأنه شأن **دوركايم**، ذات منبع اجتماعي، إلا أنها تاريخية أيضا بحيث نستطيع أن نفسر في ضوئها الصراعات التي تنشأ بين مختلف الجماعات والأفراد في كافة المجتمعات، كذلك يلاحظ على **فيبر** انه لم يجعل من المجتمع قوة عليا، يصدر منها كل شيء مستقل عن الوجود الفردي، كما فعل **دوركايم**، ولكنه أضاف إلى المجتمع أيضا إرادة الأفراد ورغباتهم.

ب- المنهج في دراسة نسق القيم:

لاستيعاب المعنى وراء الفعل الاجتماعي، قدم لنا **فيبر** مفهومه الشهير، **الفهم**، ويقصد به أنه فهم أنساق المعاني الثقافية وكذلك المعاني الدافعية والمقصودة من الفرد الفاعل، أي أن الفهم عند **فيبر** يحقق هدفين اثنين، فهو من ناحية يمكننا من معرفة الأسباب والعوامل التي تؤدي إلى حدوث الظواهر الاجتماعية، ومن ناحية أخرى «يمكّننا من إدراك المعاني الذاتية التي تنطوي عليها الأفعال الإنسانية»[1] وفق هذا الطرح قدم **ماكس فيبر** طريقتين للوصول إلى هذا الفهم للفعل الاجتماعي[2].

الطريقة الأولى:

طريقة التقمص، ويصفها **فيبر** أنه من أجل الرغبة في التحقق التفسيري لمعنى الظاهرة، فإنه مما يساعد على ذلك إلى حد كبير أن يكون الشخص قادرا على وضع تصور بحيث يكون في مقام الفاعل، حيث تستند هذه الطريقة إلى الحقيقة التي مؤداها أن الكائنات الإنسانية على وعي مباشر وإدراك تام بأفعالها، وبالتالي تصبح هناك ضرورة لفهم الدافع أو التبرير الذي يسلكه الفاعل الاجتماعي، فعن طريق التقمص يمكن فهم الدافع الذي أدى بالفاعل إلى سلك مثل هذا السلوك، أو بمعنى آخر لفهم الفاعل، يجب وضع الفعل في السياق الدوافع، ويكون فهمه لطبيعة هذا السياق، ووضع الفعل داخله، بمثابة تفسير للمجرى الحقيقي للسلوك.

---

1 P. Ansart. Les sociologies contemporaines, 1993, P 266.

2 محمد أحمد بيومي. مرجع سابق، ص 104.

الطريقة الثانية:

النموذج المثالي، يرى **فيبر** أن كثير من القيم التي توجه سلوكنا الاجتماعي لا يمكن فهمها عن طريق التصور التقمصي، وبدلا من ذلك فإنه من الممكن أن نتوصل إلى الفهم ذهنيا، هذا الفهم الذهني أو الفكري لهذه القيم هو ما يطلق عليه **فيبر** بالنموذج المثالي وما يجب أن يلاحظ أن هذا النموذج المثالي عبارة عن تصور عقلي يتشكل من خلال ظهور أو وضوح سمة أو أكثر من صفات وخصائص الأشياء أو الظواهر أو الأفعال موضع الملاحظة في الحياة الواقعية، بمعنى أن هذا الشكل النموذجي والذي يطلق عليه مثالي، هو تصور عقلي قد لا نجد له مثيلا في الواقع، كذلك هذا النموذج المثالي ليس غرضا إنما هو وسيلة لتحليل الأحداث والمواقف الملموسة. لينتقل **فيبر** بعد ذلك إلى تصنيف أنماط الفعل الاجتماعي التي يمكن الاستعانة بها في بناء النماذج المثالية[1].

1- **الفعل العقلي الذي توجهه غايات محددة ووسائل واضحة:** إذ أن الفاعل، يضع في اعتباره الغاية والوسيلة، ثم يقوم بتقويمها، تقويما عقليا.
2- **الفعل العقلي الذي توجهه قيمة مطلقة:** يكون الفرد واعيا بالقيم المطلقة التي تحكم الفعل، وهي قيم أخلاقية، جمالية، دينية، ويوصف الفعل بأنه يوجه نحو قيمة مطلقة في الحالة التي يكون فيها مدفوعا لتحقيق مطالب غير مشروطة، ومعنى ذلك أن الاعتقاد في القيمة المطلقة يكون واعيا ومتجها نحوها، من أجل ذاتها، خاليا من أي مطامع خاصة، ولهذا فهو يختار الوسائل التي تدعم إيمانه بالقيمة.
3- **الفعل العاطفي:** سلوكه صادر عن حالات شعورية يعيشها الفاعل، كأن يختار المرء وسائل لا على أساس صلتها بالغايات أو القيم، وإنما باعتبارها تنبع عن تيار العاطفة.
4- **الفعل التقليدي:** هو سلوك تمليه العادات والتقاليد، والمعتقدات السائدة، ومن ثم يعبر «عن استجابة آلية، اعتاد عليها الفاعل»[2].

---

[1] محمد علي محمد. **تاريخ الفكر الاجتماعي**، الرواد والاتجاهات المعاصرة،مصر:دار المعارف الجامعية، 1999،ص216.

[2] حميد خروف. "القيم من منظور اجتماعي- مقاربة نظرية-"، **مجلة العلوم الإنسانية**، الجزائر: جامعة منتوري قسنطينة، 2003/12/20، ص 76.

- أما النقطة الثانية التي تتطرق إليها **ماكس فيبر**، هي تنبيه «لمفهوم العلاقة الاجتماعية»[1]، وهي عبارة عن سلوك يصدر عن مجموعة من الفاعلين إلى المدى الذي يكون فيه كل فعل من الأفعال، آخذ في اعتباره المعاني التي تنطوي عليها أفعال الآخرين، يضاف إلى ذلك أن اهتمام **فيبر** بالفهم على مستوى المعنى يحتاج إلى فحص دائم لا لصور العلاقات الاجتماعية فحسب بل للمحتوى الذي يميز هذه العلاقات.

حيث تتلخص فئات العلاقات الاجتماعية (وسائل لتوجيه الفعل الاجتماعي) التي يمكن ملاحظتها واقعيا هي:

1. **العرف:** أو الاصطلاح أي التماثل الفعلي للعلاقات الاجتماعية.
2. **العادة:** وهي العرف الذي يستمد وجوده من التعود.
3. **الأسلوب:** أو العرف الذي يتسم بالتجديد والحداثة.
4. **العادة التقليدية:** العرف الذي يتحدد على أساس أنماط معيارية.
5. **القانون:** مجموعة القواعد التي تنطوي على إلزام أو عقاب لمن يخرج عليها، ومع أن القانون يستند إلى العادة أو العرف، لكن الفارق بينهما هو عنصر الإلزام المتضمن في القاعدة القانونية.

أما بالنسبة للأنظمة التشريعية، يميز **ماكس فيبر** بين ثلاث نماذج مثالية هي:

النوع الأول: والذي أطلق عليه **السلطة التقليدية** والتي تستمد شرعيتها من التقاليد، حيث أن نسق القيم القائم تحت هذه السلطة التقليدية يمكن أن ينظر إليه على أنه مقدس ودائم ومعصوم، ولهذا فقوة الحاكم محكومة بالتقاليد التي تعطيها شرعيتها.

النوع الثاني:

أطلق عليه **فيبر**، **السلطة الكاريزمية**، فالقيم داخل هذا النمط «قيم قائمة على صفة خاصة لشخصية الفرد، يتميز بمها عن أقرانه العاديين»[2] ولهذا فهو يعامل على أنه يملك قوى

---

[1] محمد علي محمد. مرجع سابق، ص 221.

[2] محمد أحمد بيومي. مرجع سابق، ص 191.

فوق طبيعية مثل هذه القوى أو الصفات ليست في متناول الشخص العادي، ولكن ينظر إليها على أنها مقدسة أو قادرة وعلى أساس هذه الصفات أو القوى، فإن الشخص المتمتع بها يعامل أو ينظر إليه على أنه قائد.

النوع الثالث:

السلطة العقلانية، ويكون الاعتماد في هذا النوع من السلطة على قواعد معينة يعتقد بها الأفراد والشخص الذي يأتي على السلطة، استنادا إلى هذه القواعد هو الذي يملك الشرعية في الحكم.

لقد كان لهذا التصور في كتابات **تالكوت بارسونز** (***T.parsons***) عند تحليله البنائي الوظيفي للنسق، مؤكدا أن الفعل الاجتماعي هو الموضوع الملائم لعلم الاجتماع، حيث يرى أن الإطار المرجعي للفعل ينطوي على مايلي[1]:

1- **فاعل:** وهو الذي يستهدف غايات ويصطنع وسائل لبلوغ هذه الغايات، وبالتالي يمكن أن يكون فردا، جماعة أو مجتمع.

2- **موقف:** وهو يتضمن مجموعة متنوعة من المنبهات الممكنة، وبصفة خاصة يتمثل في موضوعات وأشياء فيزيقية يرتبط بها الفاعل.

3- **توجيه الفاعل إزاء المواقف:** وهي القيم والمعايير والقواعد التي تتحكم في توجيه الفاعل وتحدد علاقته بغيره من البشر وبيئته الفيزيقية الاجتماعية، والتي تضفي على الأفعال معنى معين، «ذلك أن الفعل الاجتماعي، هو في جوهره، سلوك ينطوي على توجيه قيمي»[2]، كما أن نمط هذا السلوك يتحدد من خلال المعايير الثقافية أو السنن الاجتماعية.

ج- الدراسة التطبيقية للقيم:

اهتم **فيبر** بالقيم الدينية التي شكلت ظهور الرأسمالية الحديثة، أي أنه بنى اهتمامه على اعتبار القيم عاملا ديناميا في التغيير التاريخي والثقافي، حيث قصد **فيبر** من مؤلفه "الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية"، توضيح الدور الذي لعبته الأخلاق **الكالفنية** في نشأة

---

[1] حميد خروف. مرجع سابق، ص 77.

[2] محمد علي محمد وآخرون. مرجع سابق، ص 224.

الرأسمالية الحديثة ونموها، ذلك من خلال إيجاد علاقة سببية بين نسق معين من القيم ونشأة الرأسمالية الحديثة، حيث تنحصر الخصائص الأساسية لروح الرأسمالية الحديثة في المشروع القائم على التنظيم العقلي، والذي يدار على أسس علمية، وهكذا لا يوجد التنظيم الرأسمالي الحديث إلا في مجتمع فيه قيم واتجاهات ثقافية وسيكولوجية، خاصة تعبر عنها تعاليم **بنجامين فرانكلين**، أصدق تعبير وهي: **الامتياز هو الحل، الحساب الدقيق ضروري لأي عمل، كذلك السلوك المنظم، المثابرة، الصدق، الإخلاص**، هي كلها سمات ضرورية للنجاح في أي ميدان وبالذات في العمل.

بالتالي فالرأسمالية الحديثة قد نشأت من خلال العقيدة البروتستانتية، وأخلاقياتها العملية، حيث توصل **فيبر** إلى هذه النتيجة من خلال تحليل دقيق لتعاليم **لوثر** و**كالفن**، كذلك سعى **فيبر** إلى تأكيد استنتاجه من خلال تحليل تاريخ بعض الدول البروتستانتية، فمنذ عصر الإصلاح، كانت الدول الرائدة اقتصاديا هي التي تسودها العقيدة البروتستانتية مثل هولندا، انجلترا، وأمريكا، بينما ظلت الدول الكاثوليكية أو غير البروتستانتية متخلفة نسبيا.

غير أن التعميم الذي يفرضه **فيبر** من ان كل البروتستانت في أي مكان يتميزون بمستوى اقتصادي عال أكثر من أعضاء الديانات الأخرى، تعميم عام يفتقر إلى الصدق الواقعي.

5- توماس وزنانيكي والمعالجة المنظمة للقيم:

في الملاحظة المنهجية التي تضمنها الجزء الأول من كتابهما "الفلاح البولندي في أوربا وأمريكا"، «نجد أول محاولة منظمة لمعالجة القيم»[1]، ففي هذه الملاحظة المنهجية، عرّف الباحثان **توماس** و**زنانيكي** موضوع بحثهما على أنه القواعد الرسمية الظاهرة للسلوك، والتي عن طريقها تستمر الجماعة وتنظم وتجعل أنماط الأفعال المتصلة دائمة وعامة بين أعضائها، هذه القواعد بالنسبة **لتوماس** و**زنانيكي** هي القيم، وهي موضوع الدراسة السوسيولوجية.

[1] محمد أحمد بيومي. مرجع سابق، ص 107.

لقد عرف **توماس** و**زنانيكي** القيم وعالجاها في علاقتها ومقارنتها بالاتجاه، فالقيم حسبهم موضوعات لها معنى من أعضاء المجتمع ولكن الاتجاهات هي الخصائص الذاتية للأفراد في المجتمع نحو القيم، والقيم والاتجاهات هي وحدة النظرية الاجتماعية ومن خلالها حاول **توماس** و**زنانيكي** بناء نظريتهما الاجتماعية، فبينما يهتم علم النفس الاجتماعي بالاتجاهات فإن علم الاجتماع يجب أن يدور حول القيم، والاثنين معا أي القيم والاتجاهات يشكلان النظرية الاجتماعية، ومن بين الانتقادات التي وجهت **لتوماس** و**زنانيكي** اعتبار القيم والاتجاهات مصطلحات غامضة وغير واضحة، ولم يتم التفريق بينهما بدرجة كافية حتى يمكن الاستفادة منها في التحليل، ولكنهما استخدمتا في التعبير أساسا على نفس الشيء.

– لم يحدد الباحثان كيف تعمل القيم بالتحديد في تشكيل الاتجاهات والعكس.

6- القيم في الإسلام:

إذا انتقلنا إلى الدين الإسلامي، نجده يمثل نظاما متكاملا، ينطوي على الأخلاق في تأكيده الخير والسعادة ويشتمل على كل القيم الأخلاقية الإنسانية السليمة، التي لا يقوم مجتمع صالح إلا بها، ومن ثم كان مفهوم الأخلاق في نظر الإسلام عبارة عن المبادئ والقواعد المنظمة للسلوك الإنساني الذي يحددها الوحي لتنظيم حياة الناس وتحديد علاقته بغيره، على نحو تحقق الغاية من وجوده في هذا العالم على أكمل وجه، وذلك بناءا على ما وضع له خالقه من أهداف في هذه الحياة، ومما سبق يمكننا القول بأن الأخلاق الإسلامية أخلاق متميزة لأنها تجعل مقياس الأخلاق إسلامي هو ابتغاء وجه الله ونيل رضاه، مما يدفع الإنسان إلى القيام بواجبه على أكمل وجه، وذلك ضمن تناسق بين مصالح كل من الفرد والمجتمع، دون أن يفقد أحد منهما شخصيته، حيث يكون كتاب المولى تبارك وتعالى وسنة رسوله محمد – صلى الله عليه وسلم–، النهج الذي يجب أن يتمثله كل من يرجو السمو الأخلاقي، وما على المرء في هذا الحال إلا الاقتداء بهذين المصدرين لكي يستطيع بلوغ الكمال في الحياة الدنيا والآخرة أيضا، وهكذا نرى أن قيمة العمل الخلقي في الإسلام تظهر بصورة متكاملة عندما يجتمع التشريع مع العمل وتقترن صورة العمل مع باطن الذات الفاعلة، أي لابد من حسن العمل مع حسن النية والإرادة والغاية.

ضمن هذا الطرح حاول علماء المسلمين الاجتماعيين دراسة ثلاث جوانب من القيمة:

أ- **الجانب الميتافيزيقي:** «لم يناقشوا ما ينبغي أن يكون»[1] ولكنهم قدموا نسقا إلهيا، قيميا، إنسانيا حيث اعتبروا الله المطلق، هو قيمة الإنسان العليا، وأساس لكل أنساق القيم الأخرى، ولهذا فالأساس الميتافيزيقي المطلق لكل القيم يمكن مناقشته على أنه صفات الله، فتلك الصفات هي القيم المثالية للإنسان، ونتيجة لذلك فإن القيم الخاصة بالعالم الاجتماعي أو المادي لا يمكن اعتبارها غايات في حد ذاتها، ولكنها وسائل لتحقيق القيمة في ذاتها أو صفات الله.

ب- **الجانب السوسيو أخلاقي:** مما هو جدير بالذكر أنه من أجل إقامة مجتمع أخلاقي يتمتع أفراده بمبدأ الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، ونشر التقوى والعدالة في كل أرجاء الدولة الإسلامية، أقام المسلمون نظاما للتقييم أسموه الحَسَبَة هذا النظام ليس له وظيفة دينية فقط ولكنه يهدف أيضا إلى جعل الناس يتصرفون طبقا للمصالح العامة كما أنه يحرم الاتفاقيات أو الأفعال الغير مشروعة أو التي ليست حلال، وتنظم الحسبة كل جوانب الحياة سواء دنيوية أو دينية، فكانت تعني بأخلاق الفرد والقيم الاجتماعية والمعاملات التجارية.

ج- **جانب الفعل:** درس المفكرون الإسلاميون الاجتماعيون أيضا موجهات القيمة، حيث ذهبوا إلى أنه من أجل دراسة القيمة أو الفعل الشرعي يجب أن نميز بين المصدر والموضوع والفاعل، أكثر من هذا فقد عُرف الفعل القيمي أو حدد في علاقته في اتجاهات معينة مثل المرغوب وغير المرغوب الملزم والمحرم المقبول والغير المقبول ولهذا فإن الفعل قد صنف:

- فعل إيجابي (حسن أو واجب)
- فعل سلبي (شر أو قبيح)
- فعل حيادي (مسموح أو مباح)
- الندب.

[1] محمد أحمد بيومي. مرجع سابق، ص 215.

ب- القيمة في ضوء النظريات المعاصرة:

سنحاول خلال هذا العنصر، التطرق إلى كبرى التوجهات التنظرية المعاصرة والتي يمكن اعتبارها البوابات الكبرى وبمثابة مدارس لتحليل، تفسير والتنبؤ بسلوك الأفراد.

1- نظرية الإدارة العلمية:

مؤسس هذه النظرية **فريدريك تايلور** (***F.TAYLOR***) ألف كتابا سنة 1991، عنوانه مبادئ الإدارة العلمية، حيث أن «الإدارة العلمية الحقة، هي برنامج عمل أو منهج مخطط، بين العامل والإدارة وصاحب العمل على ممارسة الرقابة، تحسين سير العمل، الاعتماد على التجريب وتطبيق العلم الوضعي للتعرف على اتجاهات التسويق، استقرار السوق وضمان استمرار التشغيل مع ترشيد الموارد والآلات وتحسين طرق المتابعة والإشراف على البناء الصناعي برمته»[1]، حيث تتمحور نظرية **تايلور** حول الحركة والزمن، وتجزئة العمل إلى أجزاء صغيرة ومكررة، في محاولة للوصول إلى «الطريقة المثلى الوحيدة»[2]، أي أن العمل الإنتاجي عبارة عن الحركة المنطقية المرتبة والمحسوبة لشخص العامل، بمعنى سنّ الحركات اللازمة لأداء الأنشطة الصناعية وتسجيل مدة الزمن الذي تستغرقه هذه الحركات، ثم تقدير المدة الكافية.

أ. المبادئ العامة لنظرية الإدارة العلمية:

يمكن إجمالها في خمس عمليات منطقية، منهجية على النحو التالي:

- تحديد مهنة العامل بدقة، والقيام بالعمل بطريقة صحيحة من أول مرة، حتى «نحد من احتمالات إعادة العمل مرة أخرى»[3]، مع تطوير طريقة أداء هذه المهنة.
- اختيار باستمرار الرجل المناسب في المكان المناسب.
- تدريب مستمر للعامل على المهنة المحددة له.
- قياس كمية المردود من وراء كل عملية.

---

[1] قباري إسماعيل. **علم الاجتماع الصناعي** ومشكلات الإدارة والتنمية الاقتصادية، مصر: دار المعارف الجامعية،ص393.

[2] وندل فرنس. مرجع سابق، ص 112.

[3] راوية حسن. **السلوك التنظيمي المعاصر**، مصر: الدار الجامعية، 2002، ص 21.

➢ دفع حوافز وعلاوات «على المنتوج الزائد عن العمل المطلوب»[1].

* تنظيم العمل الذي أجراه **تايلور**، كان مبنيا على دراسة منهجية، محددة المعالم، وهي اختيار الأشخاص الذين سيتم اختبارهم لإجراء تدريب متواصل لهم، قياس مستوى إنجازهم أثناء الاختبار عن طريق حساب الوقت المستغرق في العمل وأخيرا «رفع أجر الشخص العامل أو تخفيضه حسب الجهد المبذول والإنتاج المحصل»[2].

ب. نقد نظرية الإدارة العلمية:

– تجاهلت المكونات السيكولوجية التي يشتمل عليها الكائن العضوي البشري «حيث اهتمت بالجانب الفيزيولوجي واعتبرت الإنسان آلة يمكن إجراء التعديلات الفنية اللازمة عليها، لكي ترتفع قدرته الإنتاجية»[3]، وسبيلها (النظرية التايلورية) إلى ذلك الحافز المادي، باعتبار أن أي طرح نظري يستمد شرعيته النظرية وممارسته الإمبريقية، جراء ظروف وزمن النشأة والظهور من جهة، باعتبار جذور نظرية الإدارة العلمية، ترجع إلى بداية الثورة الصناعية وما صاحب هذه الأخيرة، من طفرة تكنولوجية ونزوح ريفي للعمل في المصانع، وكون منظرها (**تايلور**) مهندس ميكانيكي وليس مفكرا أو عالم اجتماعي، من جهة اخرى.

– هذه الأفكار التايلورية، سرعان ما حوصرت وهوجمت منذ أواخر الثمانينات (تصديقا لنظرية **مازلو**)، حيث برزت مدرسة جديدة أدركت مدى إفلاس المدرسة التايلورية في تنظيم الجهد البشري وتحفيزه ومن ثم تأطيره وتنميطه.

2– نظرية العلاقات الإنسانية:

أثارت التايلورية(الإدارة العلمية)، موجة من الانتقادات، أهمها أننا يجب أن نحقق توازنا عادلا في دراستنا بين آليات الإنتاج من أدوات وعتاد ومواد وغير ذلك، وبين العوامل الإنسانية المرتبطة بالعملية الإنتاجية، ذلك أن المشكلة الحقيقية في الصناعة، أنها ليست تنظيما ماديا معقدا فحسب، ولكنها تتضمن تنظيما إنسانيا بالضرورة طالما، أنها تعتمد على

---

[1] رابح حروش. "نظريات التنظيم"، **النظرية الاجتماعية**، الجزائر: جامعة باتنة، 1999.

[2] صلاح الدين محمد عبد الباقي. **السلوك الفعال في المنظمات**، مصر: دار الجامعة الجديدة للنشر، 2002، ص 20.

[3] جان فرنسوا شانلا. **العلوم الاجتماعية وإدارة الأعمال** دعوة من أجل اعتماد أنثروبولوجيا شاملة، ترجمة محمد هناد، الجزائر: دار القصبة للنشر، 2004، ص 48.

الطاقة الإنسانية في أداء وظيفتها، فمن الضروري إذن البحث عن أسس جديدة، تنهض عليها فلسفة الإدارة، أسس تمكنها من فهم الوظائف الظاهرة والكامنة في تنظيمات العمل عموما.

حيث أولى الباحثون(علماء الاجتماع، علماء النفس) عكس التايلورية (أسسها مهندس وليس عالم اجتماع) اهتماما كبيرا بالعنصر الإنساني في العمل، وهذا ما سنحاول إسقاطه على هذا العنصر.

أ- القضايا والمفاهيم الأساسية:

انتشر استخدام اصطلاح العلاقات الإنسانية في الآونة الأخيرة انتشارا واسعا، وكان نتيجة ذلك أن أصبح المصطلح يستخدم للإشارة إلى أكثر من معنى واحد، بل إلى معاني متناقضة ومتضاربة في أحوال كثيرة، من ذلك نجد مثلا أن استخدم كمرادف للمصطلحات التالية: العلاقات المتبادلة بين الأفراد، التفاعل الاجتماعي، العلاقات بين العمال وأصحاب العمال، بينما اعتبر البعض الآخر العلاقات الإنسانية مجموعة من البرامج التدريبية للعمال والمشرفين، والحقيقة أن هناك محاولات متعددة لتعريف هذا الميدان، تمثل عموما قطبين متعارضين ،أحدهما رفض تماما إعطاء تعريف محدد لمصطلح العلاقات الإنسانية، والأخر يذهب على أن المصطلح من الشمول والاتساع بحيث يمكن أن يغطي كافة ضروب السلوك الإنساني دون تحديد مواقف معينة بالذات، في ضوء ذلك نستطيع أن نحصر اهتمامنا بتوضيح الإطار المرجعي الذي تستند إليه معالجة موضوع واسع النطاق على هذا النحو.

إن العلاقات الإنسانية قديمة قدم التجمع في تنظيمات العمل، أيّا كانت صورة هذه التنظيمات ودرجة تعقيدها، لكننا نستطيع القول بأن الاهتمام بالعلاقات الإنسانية كحركة علمية قد بدأ في النصف الأخير من القرن التاسع عشر، حينما أولى الباحثون اهتماما كبيرا بالعنصر الإنساني في العمل، وذلك كرد فعل للحركة التي تزعمها **تايلور** بهدف تقنين الممارسات وتنظيمها وتأكيد أهمية البحث بالاعتماد على دراسة الحركة والزمن، وصولا بالكفاية الإنتاجية للعامل إلى أقصى درجاتها. إذن الطرح الذي جاءت به مدرسة العلاقات الإنسانية مناقض لما تم التطرق إليه أعلاه، حيث قدمت دراسات **هاوثورن** أدلة كافية على كون المصنع يؤلف نسقا اجتماعيا تمارس فيه الجماعات غير الرسمية دورا حيويا، وأنه

يجب أن ننظر إلى العامل باعتباره كائنا إنسانيا اجتماعيا له حاجاته، رغباته، اتجاهاته، مشاعره وانتماءاته الاجتماعية التي تؤثر في أدائه لعمله.

لكن الشيء المؤكد أن دراسات العلاقات الإنسانية قد كشفت عن الالتقاء بين الباحثين في أكثر من فرع في فروع المعرفة، فالبحث في هذا الميدان أصبح ذو طبيعة متداخلة.

لقد اهتم المتخصصون في العلاقات الإنسانية بجوانب سلوكية واجتماعية عديدة، غير أنهم أولوا الجماعات غير الرسمية عناية أكثر في دراستهم للمستويات التنظيمية، ومن حاولوا الإفادة من نتائج بحوثهم في الصناعة، بدراسة جماعات متنوعة داخل تنظيمات مختلفة الأهداف والبناء.

نستطيع بعد ذلك كله أن نعرض بالتحليل للمفاهيم الرئيسية التي استخدمت في بحوث العلاقات الإنسانية خلال مراحلها المختلفة، ومن ثم كانت هي الأدوات التصورية التي استعانت بها هذه البحوث في دراسة السلوك الاجتماعي الواقعي في التنظيمات، وكشف ارتباطه بالظواهر والوقائع الأخرى التي اهتمت بدراستها.

1- العلاقة بين الشخصية، الجماعة الأولية، التنظيم والثقافة:

تعتبر هذه المفاهيم الثلاثة الأساس في بناء المجتمع إذ أن هناك تساندا واعتمادا متبادلا بينها، فشخصية الفرد، اتجاهاته، وقيمه تشكلها الجماعات الأولية التي ينتمي إليها، كما تعكس هذه الجماعات بدورها قيم واتجاهات ومعايير أعضائها، ومن النتائج التي خلصت إليها بحوث العلاقات الإنسانية في هذا الصدد أن تغيير الشخصية، يرتبط بتغيير عضوية الفرد في الجماعة، «طالما أن الفرد يحصل على الجانب الأكبر من قيمه نتيجة عضوية الفرد في الجماعات الأولية أكثر من ارتباطه بالتنظيم ككل»[1]، كذلك انتهت هذه البحوث إلى أن الجماعة تتأثر بالتنظيم والثقافة، وهذه الأخيرة هي نتاج لتفاعل الأفراد والجماعات والتنظيمات، ومن الواضح أن هذه الحركة تحاول أن تصور مدى التداخل والتعقيد الذي

[1] محمد علي محمد. مرجع سابق، ص 152.

يواجه دراسة هذه المتغيرات الثلاثة، والذي يؤدي بدوره إلى صعوبة تغيير الجماعات التنظيمية.

2- مشكلات الشخصيـــة:

على الرغم من أن الدراسات السيكولوجية الشخصية قد كشفت عن تعدد سماتها ونماذجها، فإن بحوث العلاقات الإنسانية تفرق بين نمطين متميزين للشخصية، يمثلان أهمية خاصة في دراسة التوترات والتقلبات الصناعية، أما النمط الأول فهو **الشخصية التسلطية** من أهم سماتها: عدم الاستقرار العاطفي، انعدام القدرة على الإحساس بمشاعر الآخرين وتقدير أهدافهم، التفكير في المشاكل بطريقة نمطية جامدة، حيث تواجه هذه الشخصيات صعوبات عديدة تتعلق بإمكانية الاتصال بالآخرين، وعقد صلات طيبة معهم، خاصة وأنها غالبا ما تعجز عن إصدار أحكام صحيحة، حيث ينتشر هذا النمط من الشخصية بصورة واضحة في التنظيمات الصناعية بالولايات المتحدة الأمريكية، فالبحث عن هذه الشخصيات وعلاجها سوف يكون من عوامل القضاء على المشاكل المصاحبة لها.

أما النمط الثاني للشخصية الشائع في الصناعة أيضا هو **النمط الإحباطي** –العدائي– فالإحباط هو النتيجة الحتمية لظروف التنظيمات الصناعية الحديثة، والحياة العصرية التي من شأنها، إضعاف الروابط الاجتماعية بين الأفراد والقضاء على شعورهم بالانتماء، كذلك أوضحت الدراسات أن الإحباط قد يرجع إلى ظروف العمل الصناعي ذاته، توافر إشراف غير ملائم، انعدام الأمن الاقتصادي، تغييب الحوافز، حيث يترتب على هذا الإحباط سلوك عدواني من جانب الأعضاء نحو إدارة التنظيم بل ونحو العمل أيضا، مما يؤثر في أداء الجماعة، وكفاءة التنظيم بوجه عام فيما يتعلق بقدرته على إنجاز أهدافه.

3- جماعـــة العمـــل:

يعتبر مفهوم الجماعة الاجتماعية، مفهوما محوريا بالنسبة لدراسات العلاقات الإنسانية بصفة عامة، ولقد اهتمت هذه الدراسة بفحص بناء جماعات العمل، وذلك لمعرفة أدوار أعضائها ومراكزهم، تحليل شبكات الاتصال داخلها حتى يمكن بعد ذلك كشف العلاقة بين التنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمي، ومن بين المتغيرات التي حظيت بعناية هذه البحوث، درجة تماسك الجماعة وأسبابه، مظاهره، ارتباطاته، وتحليل «ظاهرة القيادة

باعتبارها وظيفة لسلوك الجماعة أكثر منها خاصية فردية»[1]، فالقائد عليه أن يحصل على قبول الجماعة وأن يواجه معاييرها لكي يستطيع أن يؤدي مهامه ووظائفه، وعموما فقد خلصت هذه البحوث إلى نتائج أهمها: «أن الجماعات الاجتماعية غير الرسمية توجد في الصناعة وفي غيرها من التنظيمات، وأن العمل خبرة اجتماعية طالما أن العمال يشبعون حاجتهم عن طريق العضوية في الجماعات»[2]، ومن ثم فإن مؤشرات مثل الغياب، التمارض، ضعف مستوى الإنتاج، تكشف عن وجود جماعة عمل غير متماسكة، كذلك يمكن أن يختلف موقف الجماعات المتماسكة من الإدارة فقد تدعم سياستها، وتوجه أعضائها نحو زيادة الإنتاجية، وقد تقاوم الإدارة وترفض التعامل معها، بحيث تقيد مستوى الإنتاج بحد معين، إلى غير ذلك من الضوابط التي تمارسها الجماعات الأولية في موقف العمل.

4- التنظيـــــم:

لا تنتشر الشخصيات التسلطية في الصناعة فحسب، بل إن تنظيمات العمل بما تتميز به من جهاز إداري يقوم على التسلسل الرئاسي ويستند إلى قواعد إجرائية تحكم العمل وتحدد طبيعة العلاقات بين الأعضاء، تتسم كذلك بالتسلط، فالبناء الذي أقيم بصورة عقلية خالصة يتعارض مع مبادئ الديمقراطية، حيث أنه من الضروري أولا أن يصاغ بناء التنظيم وفقا لأسس العلاقات الإنسانية، فتتحقق اللامركزية، تتوافر المشاركة باتخاذ القرارات وأن يكون البناء في جوهره انعكاسا للتساند المتبادل بين الجماعات الاجتماعية، بدلا من كونه بناء هرمي مجرد للسلطة.

الواقع أن المفاهيم السابقة ترتكز على ثلاث مسلمات أساسية[3] وضعها **إلتون مايو** وهي في جوهرها مبادئ مستخلصة من نظام معين في الصناعة، ومن نتاج بحوث ذات توجيه نظري خاص، حيث يمكن عرضها على النحو التالي:

1- أن الحافز الاقتصادي ليس الدافع الوحيد الذي يستجيب له العامل، فقد كشفت الشواهد على أن العمال يقيدون مستوى الإنتاج بصورة لا تعكس طاقتهم الكاملة، بالرغم من

---

[1] محمد علي محمد. مرجع سابق، ص 153.

[2] كامل محمد محمد عويضة. **علم النفس الصناعي**، لبنان: بيروت، دار الكتب العلمية، 1996 ص 100.

[3] محمد علي محمد. نفس المرجع، ص 155.

أنهم يتقاضون أجورهم على أساس الإنتاج بالقطعة، حيث أن هناك عوامل اجتماعية ونفسية متداخلة يمكن أن نفسر هذا السلوك في ضوئها، ذلك أن إنتاج العامل الصناعي يرتبط بإنتاج زملائه، إذن فكرة الإنسان الاقتصادي التي تستند إليها بحوث الإدارة التقليدية، أخذت تفقد أهميتها ودلالتها في هذا السياق الجديد الذي أكدته دراسات العلاقات الإنسانية.

2- إن العامل لا يستجيب للمواقف المختلف كفرد منعزل، ذلك أن تجمع الأفراد بصورة دائمة ومستمرة في العمل يخلق تنظيما اجتماعيا غير رسميا، يمارس تأثيرا ملحوظا في السلوك التنظيمي، حيث يشير التنظيم غير الرسمي إلى العلاقات الاجتماعية الأولية التي تنشأ عن التفاعل التلقائي بين الأفراد، كما يشهد هذا التنظيم جماعات اجتماعية أولية تماثل الأسرة وجماعة الجوار، وقيما ومعايير وأهداف خاصة.

3- ليس من الضروري أن يصاحب التخصص الأفقي الدقيق كفاءة في الأداء التنظيمي، حيث تم تأكيد وجود صور للمساعدات المتبادلة بين العمال في موقف العمل، قد لا تنسجم تماما مع السياسة الإدارية القائمة، كما أنها لا تتسق اتساقا تاما مع أسس التخصص الوظيفي.

ب- إلتون مايو وتجاربه في مصنع هاوثورن:

بدأت التجارب الشهيرة «التي أجريت في مصنع **هاوثورن** التابع لشركة ويسترن إلكتريك»[1]، تحت إشراف **إلتون مايو**، وكانت هذه التجارب نقطة بداية مميزة، ومصدرا رئيسيا لكافة دراسات العلاقات الإنسانية بعد ذلك، مرت هذه التجارب بمجموعة من المراحل تم تسجيلها في تقرير البحث الصادر بعنوان "الإدارة والعمل" عام 1939.

لقد استهدفت هذه التجارب في البداية، تجارب الآثار المترتبة على تغيير الظروف الفيزيقية للعمل في إنتاجية العامل، ومعنى ذلك أن اتجاه الدراسة لم يكن مختلفا كثيرا عن دراسات الإدارة العلمية، خاصة وأن الباحثين حاولوا استخدام طريقة في البحث تماثل تلك التي المستخدمة في العلوم الطبيعية والتي تقوم على التحكم في المتغيرات وضبط الظروف

[1] بوفلجة غيات. **مقدمة في علم النفس التنظيمي**، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، 2006، ص 22.

في موقف تجريبي، حيث أن التغييرات التي أدخلت على الظروف الفيزيقية لم تؤدي إلى ارتفاع ملحوظ في الإنتاجية، لذلك تم اللجوء إلى إحداث تغييرات أخرى في فترات الراحة، الترفية، طول يوم العمل، حيث أجريت هذه التجارب الجديدة في حجرة اختبار خاصة، تمكن الباحثون فيها من عزل «ستة فتيات لكي يصبحن تحت الملاحظة المباشرة»[1]، ولقد جاءت نتائج هذه المرحلة لتشير إلى ارتفاع واضح في معدلات إنتاجية الفتيات، على أن إنتاجية الفتيات أيضا ظلت مرتفعة، بحيث حاول الباحثون في المرحلة الثانية عشر من التجربة العودة إلى ظروف العمل السابقة، حيث كانت الفتيات يعملن 09 ساعات كاملة دون وجود فترات للراحة، أو وسائل للترفيه، حيث تم التوصل إلى نتيجة مؤداها أن هناك مجموعة أخرى من العوامل تفوق تأثير الظروف الفيزيقية للعمل، تدخلت في تغيير نتائج الدراسة، خاصة إذا نظرنا إلى حجرة الاختبار بوصفها تمثل موقفا اجتماعيا، فمن الواضح أن موقف الفتيات الستة يختلف تماما عن موقف بقية الفتيات في أقسام المصنع الأخرى، ذلك أنهن قد عزلن بمفردهن لأسباب خاصة، ولم يطلب منهن أن يقدمن إنتاجية غير عادية، بل أخبرن أنهن يقمن بدور أساسي في برنامج تجريبي معين، إضافة إلى ذلك أمكن لهن أن يتخلصن من قنوات الإشراف الروتينية، حيث كن يعملن تحت إشراف ومراقبة أحد الباحثين، الذي حرص على إشراكهن في القرارات الخاصة بالعمل، وعمل في الوقت ذاته على تنمية روابط وعلاقات اجتماعية قوية معهن، وقد كان نتيجة ذلك أن تغير موقف العمل تماما، فقد نمت بين الفتيات مشاعر قوية بالاعتزاز نتيجة لموقفهن المتميز عن بقية عمال المصنع، واستطعن تأسيس جماعة اجتماعية على درجة عالية من التماسك، لها قيمها ومعاييرها وأهدافها الخاصة، وفضلا عن ذلك قد انتهى الباحثون على أن الصناعة تشكل مجتمعا قائما بذاته تلعب فيه العلاقات الاجتماعية المتبادلة بين الأفراد والجماعات دورا بالغ الخطورة، يفوق إلى حد بعيد تأثير الحوافز المالية أو الظروف الفيزيقية للعمل، وبعد تحليل النتائج وجد الباحثون أنفسهم في موقف جعلهم يعترفون أكثر فأكثر بأنه لا يجب البحث عن تفسير اتجاهات العمال وسلوكهم في نطاق سمات الشخصية التي اكتسبوها بصورة اجتماعية في الماضي، وخارج نطاق المصنع، «بل يتعين البحث عن هذه التفسيرات داخل التنظيم

[1] بوفلجة غيات. مرجع سابق، ص 23.

الاجتماعي للمصنع ذاته، وفي نطاق بناء جماعات العمل وثقافاتها، كالتي تكونت بصورة تلقائية من خلال تفاعل الأفراد في موقف العمل»[1]، إذن العامل ليس كائنا سيكولوجيا منعزلا وإنما هو عضو في جماعة تحكم سلوكه قيم هذه الجماعة ومعاييرها، وحينما أصبح اتجاه البحث سوسيولوجيا أكثر من ذلك حدث تغيير في منهج البحث، حيث اعترف الباحثون بمدى تعقيد الموقف الاجتماعي الواقعي، ومن ثم أصبح ضروريا أن تستكمل المقابلات بالملاحظة المباشرة للجماعة أثناء العمل التي تمكننا من الإحاطة بأبعاد يتعذر الكشف عنها عن طريق المقابلة.

1- تجربة أثر تغيير العمل في الإنتاج:

تعتبر تجربة أثر تغيير العمل في الإنتاج هي التجربة الممهدة في مجموعة التجارب المتتالية التي أجراها **جورج التون مايو** في ميدان الصناعة وصولا للهدف الذي كان يرجوه والمتمثل في اكتشاف المتغير الأساسي الذي يؤثر في عملية الإنتاج صعودا وهبوطا، وقد أجرى **مايو** تجربته بين عامي 1923 و1924 عن أثر تغيير العمل في الإنتاج وذلك في قسم إنتاجي من أقسام مصنع للنسيج كانت الإدارة فيه قد وضعت نظاما تحفيزيا حتى تصل إلى الربح المطلوب أو تتخطاه صعودا، مفاد ذلك النظام إنه إذا زادت إنتاجية العامل في القسم عن 75 % من الحد المقرر ، للإنتاج فإنه في هذه الحالة يستحق الحصول على مكافأة مالية تشجيعية بنسبة معينة، ولكن لوحظ أن أحد من العاملين في هذا القسم لم يصل إلى الحد المطلوب، وبالتالي لم ينل أي عامل المكافأة التحفيزية الموضوعة، وبطبيعة الحال ظلت هذه المكافأة فكرة نظرية ولم تطبق بالفعل، وبدراسة ظروف العمل وتأثيرها على اتجاهات العاملين لاحظ **التون مايو** ثلاث ملاحظات وضعها نصب عينيه بعد ذلك لتوضيح المؤثر الذي يؤدي إلى انخفاض الإنتاج وعدم ارتفاع معدله، وتتلخص هذه الملاحظات فيما يلي[2]:

1- أن تقدير العمال لعملهم كان سيئا.

2- كان العمل روتينيا تكراريا.

---

[1] جون فرنسوا شانلا. مرجع سابق، ص 50.

[2] جبارة عطية، جبارة. **الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع الصـــناعي**، مصر: الإسكندرية، دار الوفاء للطباعة والنشـــر، 2001، ص 64.

3–كان العمل مستمرا بما يصيب العمال بالتعب والملل.

على هذا الأساس أجرى **مايو** تجربته عن تغيير العمل وأثره في الإنتاج، محاولا العمل بطريق أو بآخر،على تلافي السلبيات التي أوضحتها ملاحظاته الثلاثة المشار إليها، وإزاء ذلك أجرى تجربته من خلال الخطوات المحددة التالية:

أ. كانت الخطوة الأولى التي اقترحها **مايو** وقام بتجربتها في هذا القسم، تقديم ما بين فترتي راحة قصيرة طول كل منها عشر دقائق، أحدهما في الصباح والأخرى بعد الظهر، وقد عمل خلالهما على تشجيع العاملين على الاسترخاء والراحة التامة. وكانت النتيجة إيجابية من جراء ذلك إذ ارتفع الإنتاج.

ب. لم يلق النظام الجديد رضا أو قبولا من ملاحظي القسم، وكانت وجهة نظرهم أن ما يحدث من استرخاء العمال وإراحتهم أثناء سير العمل ما هو إلا عملية تدليل لهم لا داعي لها، ولذا وقفوا أمام ما أجراه **مايو** فأعيدت ظروف العمل إلى ما كانت عليه عند بداية التجربة، وألغيت فترتى الراحة، فكانت النتيجة أن انخفض الإنتاج انخفاضا كبيرا، بل وتبع ذلك زيادة التغيب عن العمل، وبالتالي انخفضت الروح المعنوية للعاملين التي كانت قد دفعت بهم إلى زيادة المجهود وبذل مزيد من الطاقة... كل ذلك حدا بالقائمين بالتجربة إلى إعادة فترات الراحة إلى ما كانت عليه في أولى خطوات التجربة، ولكن استجابة العاملين هذه المرة كانت سلبية، ولم يرتفع الإنتاج.

ج. بعد أن رصد **إلتون مايو** نتائج المرحلة الثانية من تجربة أثر العمل في الإنتاج، أصدر توجيهاته إلى مدير الشركة كي يتدخل شخصيا لاتخاذ إجراء يكون بمثابة الحافز المعنوي للعاملين يستطيعون من خلاله أن يزيدوا من مجهودهم وطاقتهم الإنتاجية، واستجاب المدير لتوجيهات **إلتون مايو** وأصدر أوامره بوقف الماكينات تمام أثناء فترات الراحة، وكان من نتيجة ذلك أن انخفضت حالات التغيب عن العمل التي صاحبت المرحلة الثانية، وارتفعت الروح المعنوية، وزاد الإنتاج.

د. في خطوة أخيرة من خطوات التجربة ترك **إلتون مايو** للعمال حرية اختيار فترات راحتهم ،حسبما يريدون بحيث تستمر ماكينات وآلات القسم في العمل، فوصل الإنتاج إلى أقصى مداه ارتفاعا..

تفسير مايو لنتائج التجربة:

كان **إلتون مايو**، في توضيحه لنتائج تجربة أثر تغيير العمل على الإنتاج، يميل إلى التفسيرات السيكولوجية أكثر من غيرها، وفيما يلي توضح لهذا التفسير وانطباعات **مايو** السيكولوجية[1]:

1- لو قام العامل بعمله بالطريقة العادية فإن التعب الفيزيقي سيصيبه حتما من جراء ذلك نتيجة لوضع قائمته ولفترة طويلة هي المحددة لزمن العمل ككل.
2- تسبب الروتينية والنمطية في الصناعة مجال الدراسة وفي صناعة النسيج تشتتا في التفكير، مما يجعل ذهن العامل مشغولا بأشياء أخرى خارج العمل أثناء قيامه بالعمل.
3- تؤدي فترات الراحة إلى الاطمئنان، وتعمل على زيادة الإنتاج، وذلك عن طريق استعادة الدورة الدموية الطبيعية والراحة من التعب العضوي وقطع أحلام اليقظة التشاؤمية التي يسببها التفكير وشرود الذهن.

➢ مما تجدر الإشارة إليه في هذا الصدد أن **إلتون مايو** قد عدل عن هذا التفسير الذي قدمه لنتائج تجربة أثر تغيير العمل في الإنتاج بعد حوالي واحد وعشرين عام من إجرائها، في عام 1945، وذلك حينما ذكر في كتبه عن المشاكل الاجتماعية للحضارة الصناعية، أن الاهتمام الذي أولاه الرئيس أو المدير والباحثون لرعاية العمال ربما يكون له دلالة هامة في تأثير هذه على الكفاية الإنتاجية للعمال، فبمجرد إجراء البحث بين العمال تبين أن مشكلاتهم لم تكن مهملة، كما أن مدير الشركة كان محبوبا وزاد حبهم له حين وقف في صفهم ضد الملاحظين واستجاب لنداء **مايو** ،أن حشدا من العمل المنفردين قد تحولوا إلى جماعات ذات إحساس بالمسؤولية الاجتماعية عندما أعطى لهم حق التحكم في وقت فراغهم بأنفسهم مما أدى إلى تشاور الجماعة بعضهم مع بعض.

قد يتبادر تساؤل عن سبب تغيير تفكير **إلتون مايو** بين هذين العاملين اللذين يحصران بينهما واحد وعشرين عاما، من تفسير سيكولوجي بحت إلى تفسير اجتماعي هو أقرب للسوسيولوجي منه إلى غيرها، فإن في توضيح وتفصيل تجارب مصانع **هاوثورن** التي تمت بعد تجربة أثر تغيير العمل في الإنتاج، الإجابة عن ذلك فيما يلي:

---

[1] جبارة عطية، جبارة. مرجع سابق، ص 66.

2- تجربة الإضاءة:

تعتبر تجربة الإضاءة أطول تجربة أجراها **جورج إلتون مايو**، فقد امتدت فتراتها من نوفمبر عام 1924 إلى إبريل 1927، وكان الغرض منها اختبار العلاقة بين كثافة الإضاءة وبين الكفاية الإنتاجية... وقد أجريت التجربة الأولى في ثلاثة أقسام مختلفة متساوية الظروف وأحوال عملهم ومعروف معدل إنتاجهم، ثم زيدت كثافة الإضاءة، وكان من نتيجة ذلك في القسم الأول أنه لم يتبع الإنتاج التغيير في الإضاءة، وتقلب بين صعود وهبوط، وفي القسم الثاني استمر الإنتاج في الزيادة حتى بعد تخفيض الإضاءة. في القسم الثالث استمر الإنتاج في الزيادة ولم يهبط حتى بعد إعادة الإضاءة العادية إلى ما كانت عليه.

هكذا لم يجد الباحثون أية علاقة بين كثافة الإضاءة ومعدل الإنتاج، ولذا قاموا بتجربة ثانية اختاروا لها عمال قسم واحد وقسموهم إلى مجموعتين من العمل، مجموعة اختبارية تعمل تحت إضاءة متغيرة، ومجموعة مقارنة تعمل تحت إضاءة ثابتة مع ثبات جميع العوامل في كل الظروف... وكانت نتيجة التجربة مفاجأة للجميع ،إذ أن معدل الإنتاج للمجموعتين قد زاد وبنفس النسبة تقريبا وبالتالي فشلت التجربة.

بعد استعراض أسباب فشل التجربة للنتيجة غير المتوقعة، أجرى الباحثون بقيادة **إلتون مايو** تجربة ثالثة بنوع واحد من الإضاءة هو الإضاءة الصناعية، فأنقصت الإضاءة في المجموعة المقارنة ،إلا أن الإنتاج ظل في الزيادة ولكن ببطء، وحين وصلت كثافة الإضاءة إلى الحد الأدنى، استاء العمال، وهنا فقط هبط معدل الإنتاج ولذا فقد بدأ القائمون بالتجربة يتشككون في الخروج بالنتيجة المرجوة عن وجود علاقة إيجابية بين كثافة الإضاءة ومعدل الإنتاج صعودا وهبوطا، وتأكدوا من أن هناك متغيرا آخر كبير يؤثر في الإنتاج بعيد تماما عن الإضاءة أو الظروف الفيزيقية للعمل، وبدوا يفكرون في معنويات العاملين الذي شغلوا عنها برصد التغير في كثافة الإضاءة وبالنظر إلى أحوال العامل، وبدأ تفكير أعضاء مجموعة البحث نحو وجهة أخرى، صوب ضرورة النظر إلى العامل ذاته كمتغير جديد وبمفهوم أوسع من الذي افترضته النظرية الكلاسيكية.

قد خرج **مايو** من هذه التجربة «بأن أوصى بعدم الربط إطلاقا بين الإضاءة ومدى كثافتها ارتفاعا وانخفاضا وبين إنتاجية العامل»[1]وهذا ما حدا به فيما بعد إلى تقرير أنه من الخطأ بحث المواقف الإنسانية على أساس مادي.

3- تجربة جدول العمل:

قام **جورج إلتون مايو** وجماعة البحث المعاونة له بإجراء تجربة جدول العمل، وذلك بعد فشل تجربة الإضاءة التي أوعز القائمون فشلها لسببين[2]:

أولهما: أن التجربة قد أجريت على متغير واحد قليل الأهمية، في الوقت الذي توجد فيه متغيرات أخرى كثيرة يمكن أن يكون لها تأثير في الإنتاجية المرجوة، ولذا اختاروا في التجربة الجديدة متغيرا أساسيا له أهمية عظمى.

ثانيهما: أن التجربة أجريت على عدد كبير من العمال، ولذا صعب قياس أثر متغير واحد على معدل الإنتاج ،لذا وضعوا في حسبانهم عزل عدد محدود من العمال في غرفة اختبار منعزلة عن المصنع تتوفر فيها كل ظروف العمل.

من ثم استدعى **مايو** من الباحثين والمفكرين القادرين على الدراسة العلمية المفيدة، لتصميم التجربة، وكانت هذه المجموعة تضم من **رونليس برجر، هوايتدا، وليم ديكسون، هاردرايت، وارنر**، وقد اختارت هذه المجموعة من العلماء فتاتين لهذه التجربة، سألوهما أن تختارا بمعرفتهما أربع فتيات أخريات لتصل المجموعة إلى ست فتيات، وكان القصد من إجراء التجربة اختبار أثر التغيرات المخففة للإجهاد والتي يمكن إدخالها على جدول العمل، فعزلت الفتيات الست في غرفة اختبار، ثم تم إجراء تعديلات على فترات الاختبار التي امتدت كل منها من أربعة إلى اثنى عشر أسبوعا، وكانت الفترات الثلاث الأولى منها بمثابة فترات تمديدية لإجراء التجربة، ثم بدا بإدخال فترتين للراحة أثناء وقت العمل، فابتهجت العاملات وعم بينهن السرور، ثم تتابعت مراحل التجربة، إذ زيدت فترات الراحة حتى وصلت إلى ستة فترات فاستمر معدل الإنتاج المصاحب لهذه الزيادة في التحسين وارتفاع كميته، إلا أنه بملاحظة سلوك الفتيات وجد أنهن لم يستحسن تلك الفترات الكثيرة القصيرة،

---

[1] جبارة عطية، جبارة. مرجع سابق، ص 70.

[2] جبارة عطية، جبارة. نفس المرجع، ص 71.

فأعيدت مرة أخرى فترتي الراحة الطويلتين، وفي مرحلة تالية حاول الباحثون تغيير الجدول الزمني للعمل، حيث قاموا بتخفيض ساعات العمل اليومية بمقدار نصف ساعة عند انصراف العاملات ،مع ثبات فترتي الراحة المشار إليهما، وكانت النتيجة من جراء ذلك أنه زاد معدل الإنتاج في الساعة، ثم انتقل الباحثون إلى مرحلة على نفس المسار إذ انتقصت ساعات العمل بمقدار ساعة كاملة، ولكن عند بداية العمل بمعنى السماح لهن بالحضور صباحا بعد ساعة من بداية العمل الرسمي، وهنا استمر معدل الإنتاج في الساعة في الزيادة المضطردة ولكن الإنتاج الكلي هبط معدله، فما كان من الباحثين إلا أن أعادوا مرة أخرى ساعات العمل إلى ما كانت عليه مع فترتي راحة طويلتين، ولاحظوا استجابة العاملات فوجدوا ظهور الاستياء والشكوى من التعب، ولكن معدل الإنتاج لم يهبط، ثم لجأ القائمون بالتجربة من العلماء بقيادة **إلتون** بإنقاص أيام العمل إلى خمسة أيام في الأسبوع واستمرت فترات الراحة فزاد الإنتاج في الساعة زيادة طفيفة، ثم أعيد جدول العمل إلى ما كان عليه في الفترات التمهيدية، فكان الاستياء والإبطاء المتعمد من العمال هو نتيجة ذلك، مما أدى إلى هبوط الإنتاج، وهذا ما اضطر القائمين بالتجربة إلى إعادة فترات الراحة مرة أخرى فزاد الإنتاج.

بعد هذا العرض السريع والموجز لتجربة جدول العمل أو دراسة ظروف العمل وعلاقتها بكفاية العمال الإنتاجية، من خلال إجراء التجربة بكافة مراحلها في غرفة الاختبار التي أعدت لهذا الغرض، ويمكن التعرض لبعض التفسيرات التي أعقبت هذه التجربة، فقد ثبت أنه لا دخل إطلاقا للمتغيرات المادية والظروف الفيزيقية أيا كان نوعها من تأثير على الإنتاج وارتفاع معدله صعودا أو هبوطا، ولكن العوامل الاجتماعية هي التي كانت المؤشر المؤثر في تلك العملية، ويظهر ذلك من اهتمام الإدارة بالفتيات اللائي يشكلن جزءا هاما في إجراء التجربة، شعرت من خلاله هؤلاء الفتيات بأهميتهن وتمييز الإدارة لهن عن أقرانهن من العاملين والعاملات بالشركة، جعل النتيجة النهائية للتجربة يترتب عليها نتائج تؤدي إلى تطوير وتحسين ظروف عمل زملائهن وزميلاتهن بصفة عامة، ولذا أحبت الفتيات العمل في غرفة الاختبار للوصل بالتجربة إلى ما تهدف إليه، ومن ناحية الإشراف والإدارة بصفة خاصة فإن العاملات شعرن أن تغييرا قد طرأ على عملية الإشراف بحيث جعلهن يعملن بحرية أكثر ودون القيود التي كانت تكبلهن قبل ذلك، ولذلك رضيت الفتيات بالنظام الجديد، ومن ثم عملن دون عائق إشرافي، وكانت النتيجة التي انتهت إليها التجربة هي ثمرة ذلك

العامل الهام، إذا أن المشرف في الحالة الأخيرة لم يعد مجرد رئيس يأمر وينهي ويتعسف، ولكنه الملاحظ المتعاطف والمتجاوب مع العاملات في كل ما يبدينه من ملاحظات.

ثمة نتيجة هامة أخرى تعتبر من النتائج السوسيولجية لهذه التجربة، والتي تتمثل في ظهور عامل هام يؤثر في العاملين عموما، «وهو روح الجماعة»[1] التي تتمثل في مشاركة الفتيات موضوع التجربة بعضهن البعض في أفراحهن وأحزانهن، كما أنهن كن يعملن بهدف واحد هو زيادة الإنتاج حتى لو هزلت إحداهن وأقعدها المرض تحملت باقي الفتيات العبء حتى لا يتخلخل معدل الإنتاج نتيجة غيابها عن العمل وعدم أدائها العمل المناط بها ، ومن ذلك يمكن الخروج باستنتاج مفاده أن هناك صداقات قد نشأت بين العاملات داخل محل العمل وخارجه، وبالتالي ظهرت الجماعة التلقائية أو غير الرسمية، والقيادات الجديدة التي تلتزم بهدف زيادة الإنتاج والوصول به إلى أقصى مداه.

عموما فإنه يتضح من تجربة جدول العمل التي قام بها **إلتون مايو** وجماعة **هارفرد** أنها قد اهتمت في مرحلتها الأولى بأثر التغيرات في البيئة المادية أو الظروف الفيزيقية على الإنتاج صعودا أو هبوطا، استنادا إلى النظرية الكلاسيكية التي ترتبط بينهما، إلا انه ثبت عدم جدوى مثل هذه المتغيرات بكافة أنماطها سواء في وجودها أو في عدم وجودها على الإنتاج، ومن هنا كان الاهتمام في المرحلة الثانية بإجراء المقابلات لمعرفة ما هو دور الإشراف الجيد في تحديد اتجاه العامل وروحه المعنوية، وبذلك انتقلت التجربة إلى المرحلة الثالثة من مراحل إجرائها وهي تلك المرحلة التي كان الاهتمام فيها أساسا بالجماعة العاملة والعلاقات المتبادلة بين أفرادها، وعلى العموم فقد كانت النتيجة السوسيولوجية لتجربة جدول العمل كما سبق إيضاحه والإشارة إليه تثبت أن التنظيم، والتنظيم الإنساني يرتبطان ببعضها ويعتمدان على بعضهما وكانت الضرورة كما أثبتت تلك التجارب أيضا على الرجوع إلى متغيرين في الصناعة هما العلاقة بين الأشخاص داخل مقر العمل والمواقف الشخصية خارجه.

مما تجدر الإشارة إليه في هذا الصدد، أن **إلتون مايو** قد بين بما لا يدع مجال للشك، المقابلة الموضوعية المجدية، ومن النصوص التي تبين ذلك قوله في أحد أهم كتبه الأساسية.

---

[1] بوفلجة غيات. مرجع سابق، ص 23.

إن المقابلة تساعد الفرد على أن يتخلص من التعقيدات العاطفية التي لا فائدة منها، وأن يذكر مشكلته بوضوح تام، وبذلك يستطيع أن ينصح نفسه نصيحة طبية، وهو إجراء أفضل كثيرا من تقبل نصيحة الغير وقد أوضحت المقابلة قدرتها في مساعدة الفرد على الاندماج بطريقة أفضل وأيسر مع الأشخاص الآخرين- زملاء العمل أو المشرفين- الذين يتصل بهم في عمله اليومي.

4- البعد السوسيو صناعي في تجارب هاوثورن:

لقد اكتشف **جورج إلتون مايو** في بحوثه بشركة الكهرباء الغربية والمشهورة باسم تجارب **هاوثورن،** أن العامل ليس آلة منفصلة تأتي بنتائج تختلف فقط تبعا لحالته الصحية الداخلية وظروف البيئة الفيزيقية الجيدة أو السيئة، بل إنه كائن إنساني وهو عضو أيضا في جماعة ينتمي إليها ويعمل من خلالها بأبعادها الاجتماعية المختلفة، فليس هناك فائدة كبيرة من اختيار أفضل شخص للعمل بواسطة أكثر الوسائل الفنية صلاحية إذا لم يكن هذا الشخص يستطيع أن يتعامل مع زملائه في العمل.

من الواضح إذن أن أكثر العوامل أهمية في تحيد كمية الإنتاج هو الاتجاه الانفعالي للعامل نحو عمله وزملائه في العمل، فما من جماعات وأناس يستطيعون العمل بكفاءة وإنتاجية ما لم يعملوا بثقة وأمان، وما من أفراد وجموع وجماهير يستطيعون العمل بثقة وأمان ما لم تربطهم معا آراء وعواطف واهتمامات مشتركة.

هكذا أثبتت تجارب **إلتون مايو** وزملائه «أنه يكاد يوجد بالمنظمات الصناعية دائما تنظيم غير رسمي»[1]، يتكون من مجموع أو أغلب الأعضاء المرؤوسين في جماعات العمل، وتتجه أهداف هذا التنظيم غير الرسمي في الغالب إلى الحد من الإنتاج أو زيادته والوقوف في وجه المسؤولين، وبالتالي يعملون في سبيل عدم تحقيق الأهداف المرجوة من المنشأة أو المصنع، ولذلك يجب أن يقوم العمل على قدم وساق بغرض تغيير اتجاهات أهداف التنظيم غير الرسمي إلى الناحية الإيجابية من زيادة الإنتاج والحد من الظواهر الضارة في ميدان العمل، وينصب ذلك كله على الإدارة التي بوسعها تحسين علاقات العمل بغية الوصول بكم الإنتاج إلى أقصى مداه، وللاستدلال على ذلك نقتطف العبارة الآتية من كتاب مايو الأساسي.

[1] جبارة عطية، جبارة. مرجع سابق، ص 76.

«إن المفهوم العادي للعلاقة بين الإدارة والعامل، كما هي بين موظفي الشركة من ناحية وعدد غير محدود من الأفراد من ناحية أخرى خطة كلية... والإدارة في أي مصنع دائم النجاح لا ترتبط بالعمال فرادى، ولكنها ترتبط دائما بجماعات العمل. وفي كل قسم يعمل بصفة مستمرة، فإن عماله سواء أدركوا أم لم يدركوا قد كونوا من أنفسهم جماعة لها عاداتها وواجباتها وروتينها وحتى طقوسها... وتنجح الإدارة أو تفشل تبعا لدرجة تقبلها – دون تحفظ– من الجماعة باعتبارها القائد وصاحب السلطة".

ومن بين أهم النتائج التي جاءت بها[1]

- وجود فجوة كبيرة بين العمال والإدارة وما يحدث جراء تلك الانعزالية من مشكلات في الاتصالات الرأسية (لأعلى ولأسفل) عبر التدرج الهرمي للمستويات التنظيمية.
- بدأ اهتمام علماء النفس في الولايات المتحدة الأمريكية بدراسة العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الجماعة وبنيتها وثقافتها وحجمها فضلا عن دراسة معنويات واحتياجات الأفراد.

من النتائج التي توصل إليها **إلتون مايو** وزملاؤه من خلال أبحاث **هاوثورن** وهي[2]:

1- العمل نشاط جمعي.

2- تتركز حياة العامل الاجتماعية حول نشاط العمل وتتشكل وفقا له، أي أن مسلك العامل وطريقة معيشته العامة تتكون وتتشكل وفقا لنشاط العمل الجمعي، بل إن حياته كلها تتركز حول هذا النشاط.

3- تعتبر الحاجة إلى التقدير والأمن والشعور بالانتماء أكثر أهمية في رفع الروح المعنوية وزيادة الإنتاج من الظروف الفيزيقية التي يعملون فيها.

4- لا تكون الشكوى بالضرورة تقريرا موضوعيا للحقائق، بل هي في الغالب عرض يفصح عن اضطراب في مكانة الفرد، بمعنى أن الفرد قد ينتابه نوع من الاضطراب في المكانة التي يشغلها، ولا يجد من تبرير أو إشباع يبعد عنه شبح هذا الاضطراب

---

[1] علي غربي وآخرون. **تنمية الموارد البشرية**،الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع،عين مليلة،2002،ص 43.

[2] جبارة عطية، جبارة. مرجع سابق، ص 78.

إلى الشكوى والتي يجب – في رأي مايو– عدم اعتبارها في كل الأحوال تقريرا موضوعيا للحقائق.

5– العامل الشخصي تتحكم في اتجاهاته وسلوكه المطالب الاجتماعية التي تأتي من داخل المؤسسة أو الشركة التي يعمل بها ومن خارجها.

6– "تمثل الجماعة غير الرسمية باعتبارها جماعة تلقائية ضبطا قويا على عادات العمل واتجاهات العامل الفرد، فهذه الجماعات –كما سبق إيضاحه– من الجماعات الأولية المتجانسة والمتكيفة والمتآلفة، وبالتالي فإن ما تخرج به من آراء وأفكار يعتبر في حقيقته –إن كان صالحا أو غير صالح– ضبطا اجتماعيا تتبعه الجماعة فيؤثر على عادات العمل المتبعة كما يؤثر على اتجاهات العامل الفرد"[1].

7– التغير من مجتمع ثابت إلى مجتمع متكيف يميل دائما إلى الإضرار بالتنظيم الاجتماعي لشركة أو مؤسسة العمل والصناعة عموما.

ج– المدارس المختلفة للعلاقات الإنسانية:

نحاول فيما يلي أن نتتبع التطور التاريخي والفكري لحركة العلاقات الإنسانية، فنعرض أولا الاتجاه الكلاسيكي الذي تمثله مدرسة **التون مايو**، وثانيا اتجاه مدرسة شيكاغو كما تمثل في أعمال **لويد وارنر** وزملائه، وثالثا الاتجاه التفاعلي الذي يعبر عن مرحلة ثالثة من تطور العلاقات الإنسانية، وأخيرا نوضح الخط العام لتطور مدرسة العلاقات الإنسانية بصفة عامة، وذلك بعد مناقشة تحليلية للسمات المميزة لدراستها الفرعية.

1– مدرسة التون مايو:

اهتمت مدرسة **التون مايو** بالمتغيرات السلوكية في التنظيم، فهو يذهب إلى "أننا نحاول ببساطة أن هناك حدودا تصويرية حول التنظيم، لكي نتناول ضروب السلوك الواقعية التي تظهر داخله، كظواهر نلاحظها لأول مرة ونصفها ونفسرها في الوقت ذاته" ومعنى ذلك أن البناء الرسمي للتنظيم، والظروف الاجتماعية العديدة المتعلقة بالبيئة الخارجية هي معطيات تخرج عن نطاق التنظيم الاجتماعي للمصنع، وتؤخذ في الاعتبار فقط إلى الذي تؤثر فيه

[1] طلعت إبراهيم لطفي. **علم اجتماع التنظيم**، القاهرة: دار غريب للطباع والنشر والتوزيع، ص 85.

وفي تحديد الفرد للموقف المحيط به، وإدراكه له ،إذن فالقيم والمعتقدات وأنماط السلوك التي تنبثق عن التفاعل التلقائي بين الأفراد أثناء العمل، تشكل نسقا اجتماعيا، ينطوي على أجزاء في تساند واعتماد متبادل، ويتميز هذا التساند بطبيعة خاصة، فكل تغير يحدث لجزء معين من النسق، يؤدي إلى تغيرات في الأجزاء الأخرى، طالما أن النسق يميل باستمرار إلى الاحتفاظ بحالته الأساسية ذلك هو مفهوم "التوازن" الذي يتحقق في نسقنا الاجتماعي من خلال ميكانيزمات الضبط الاجتماعي، التي تستهدف امتثال أعضاء الجماعة للقواعد المقررة، وبعبارة أخرى، أن أي نشاط يمارسه الأفراد أو اتجاه يعبرون عنه يكون مخالفا لمعايير الجماعة، يواجه باستجابة تعبر عن عدم موافقة الجماعة عليه.

تهدف هذه الاستجابة إلى القضاء على الانحراف، واستعادة توازن النسق من جديد، وهكذا يصبح عن العلاقات السببية داخل النسق الاجتماعي اتجاها غير ملائم، فطالما أن هناك اعتمادا متبادلا بين الأجزاء، فإنه من العسير أن نميز بين الأسباب والنتائج، ولهذا ينبغي أن ندرس الموقف ككل، حتى وأن ترتب على هذا البحث الشمولي صعوبة إجراء قياس محدد لبعض المتغيرات.

تستخدم هذه المدرسة أداة تصورية أخرى تتمثل في التمييز التحليلي بين التنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمي، ذلك التمييز الذي تبناه كثير من دارسي البيروقراطية.

فالتنظيم "غير الرسمي، يشير بالطبع إلى القيم وأنماط السلوك التي لا تتسق مع القواعد والسياسات الرسمية"[1]، وإنما تنشأ تلقائيا عن تفاعل الأفراد في موقف العمل، بينما يعني التنظيم الرسمي القواعد العقلية وأنماط السلوك التي تتسق معها وتنبعث عنها. وتعتقد مدرسة **مايو** أن العلاقة بين التنظيمين الرسمي وغير الرسمي تثير بعض التساؤلات التي يمكن حسمها عن طريق البحث الإمبريقي، أما فيما يتعلق بالصلة بين النسق الاجتماعي والتنظيم الرسمي فهما مترادفان إذا ما طبقا على مستوى الجماعة ومن ثم يكون التنظيم الرسمي من المتغيرات الخارجية عن النسق، أما إذا استخدم المصطلحان على المستوى التنظيم فإن كلا التنظيمين – الرسمي وغير الرسمي– يصبحان متغيرات داخلية في النسق الاجتماعي للمصنع ككل.

---

[1] محمد علي، محمد. مرجع سابق، ص158.

في ضوء الإطار التحليلي، والأدوات التصويرية التي صاغتها مدرسة **إلتون مايو**، حاول كثير من الدارسين استكشاف بعض مظاهر السلوك التنظيمي مثل: الدافعية، والروح المعنوية، وتماسك الجماعة، وعلاقة هذه المظاهر بالإنتاجية ومؤشراتها. لقد قدمت هذه البحوث جميعا صورة واضحة لطبيعة الحياة الجماعية بين العمال في الصناعة.حقيقة أن وجود الزمر الاجتماعية وجماعات الصداقة كان معروفا قبل كتابات **إلتون مايو** بفترة طويلة، ولكنها كانت تعتبر ظواهر لا صلة لها بالإنتاجية والروح المعنوية، ولذلك كان الاكتشاف الحقيقي لهذه المدرسة هو التحقق من مدى تأثير القيم الجماعية في سلوك الأعضاء، وحينما تتضح أمامنا هذه الحقيقة نستطيع أن نفسر سلوك العمال واستجاباتهم المختلفة للقواعد والأوامر الإدارية لا في ضوء "منطق الإنسان الاقتصادي" بل على أساس "منطق العواطف"، طالما أنه توجد معايير جماعية يمكن أن تتعارض مع منطق الإدارة. ومن الشواهد الواقعية على هذا التعارض ظاهرة تقييد حصة الإنتاج، فغالبا ما تحدد كل جماعة قدرا معينا من الإنتاج اليومي لأعضائها، بحيث أن تخطى هذا القدر، يعرض الفرد لجزاءات سلبية غير رسمية من جانب الجماعة، والوظيفة الأساسية لهذه القواعد هي خفض حدة الصراع والمنافسة بين الأعضاء، وتدعيم روابط التضامن والتعاون المحيط بينهم، وهكذا يستطيع أعضاء الجماعة أن يتحكموا في البيئة المحيطة بهم. وأن يكونوا أقل اعتمادا على الإدارة، وأكثر قدرة على مقاومة أي تغيير خارجي يهدد وضعهم الاجتماعي والاقتصادي يضاف إلى ذلك أن الحياة الاجتماعية ذاتها تصبح مصدرا للإشباع الاجتماعي والاستمرار العاطفي للفرد، وبذلك يزداد رضا العمال وتقل معدلات الغياب ودوران العمل.

أما إذا تجاهلت الإدارة وجود التنظيم غير الرسمي وما ينطوي عليه من قيم واتجاهات، فإن ذلك من شأنه أن يضعف الاتصالات بين قمة التسلسل الرئاسي ومستوياته الدنيا، كما أن الاتصالات الصاعدة من هذه المستويات سوف لا تنطوي على أهمية، طالما أنها لا تتضمن أية معلومات عن بناء التنظيم غير الرسمي، إذن فمن الضروري أن تراقب الإدارة العلاقات الاجتماعية التلقائية ببن جماعات العمل، وأن تتأكد من أن المعايير التـــــي

تخلقها هذه العلاقات تتسق مع الأهداف العامة للتنظيم، إذ أن ذلك هو الضمان الوحيد لجعل التنظيم غير الرسمي وظيفيا،حيث يصبح واحدا من القوى الفعالة لتحقيق وانجاز الأهداف الرسمية.

استنادا إلى دالك كله، صاغ **مايو**– متأثرا بأعمال **دور كايم باريتو**–، فلسفته العامة عن مشكلات الحضارة الصناعية الحديثة، تلك المشكلات التي تصاحب التفكك الاجتماعي الناتج عن التصنيع، والذي من مظاهره ضعف الروابط الأسرية، وعدم الانتماء إلى الجماعات الأولية، وانعزال الفرد وشعوره بالقلق والاغتراب...الخ. حيث يتعين على المصانع أن تتخذ كافة الإجراءات والطرق التي تمكنها من حل هذه المشكلات في المجتمع الحديث، طالما أنها قد أصبحت محور الحياة الحديثة للفرد فهي لابد أن تصبح وحدات متجانسة، توفر لأعضائها فرص الأمن العاطفي، والإشباع الاجتماعي، التي لا يستطيعون تحقيقها في المجتمع المحلي، ويعتمد تحقيق هذه الغايات على المعرفة العلمية المنظمة، فتطوير العلاقات الإنسانية سوف يقضى على الفجوة بين المعرفة التكنولوجية والمعرفة الاجتماعية، ذلك أننا عن طريقها سنكشف الأسس الملائمة لإنهاء حالة الصراع، وقيام نظام جديد ينهض على التعاون والانسجام، وعلى الرغم من أن كافة أعضاء هذه المدرسة لا يتبنون هذه الأفكار، إلا أنها تمثل إطار ينطلق منه معظم تلاميذ **مايو** في تحديد اهتماماتهم بالمشكلات ذات الأولوية، والتي أهمها بناء تنظيم متجانس اجتماعيا يحقق أعلى درجات الكفاءة.

2- لويد وارنر ومدرسة شيكاغو:

أهملت المدرسة السابقة دراسة العوامل الخارجية المؤثرة في السلوك التنظيمي داخل المصانع، نتيجة لأنها اعتبرت التنظيم الاجتماعي للمصنع نسقا مغلقا، تفسر داخل حدوده كل شيء، ولقد تمكن تخطى هذا النقص – إلى حد ما – بعد التطور الذي حدث للميدان، بظهور أعمال **لويد وارنر** ولجنة العلاقات الإنسانية في الصناعة بجامعة شيكاغو. فنظرا لاهتمام **وارنر** بالدراسات الأنثروبولوجية، «منح مشكلات المجتمع للمحلى والتدرج الاجتماعي قيمة خاصة في دراسة التنظيم الاجتماعي للعمل» [1].

---

[1] طلعت إبراهيم لطفي. مرجع سابق، ص58.

فأصبح من الممكن الاستعانة بالمفهومات السوسيولوجية المستخدمة في دراسات المجتمع المحلى مثل: الدور، والمكانة ، والثقافة في تحليل البناء الاجتماعي للمصنع، وتحقيق صلة وثيقة بالاهتمام بالمتغيرات الداخلية والخارجية، فالتنظيم الصناعي لا يوجد في فراغ وإنما يتوقف على قدر كبير من فهمنا لديناميات البناء التنظيمي وطابع الحياة الاجتماعية فيه، على إدراكنا للإطار المجتمعي الذي يحيط به، والقوى العديدة التي تربطه ببناء المجتمع. إذن من الضروري أن تتجه البحوث في تفسيرها للظواهر الاجتماعية في المجتمع الصناعي نحو وضعها في السياق المجتمعي الأكثر شمولا، ولقد حاول **وارنر** في دراسته **لليانكى سيتى** أن يفسر اتحاد عمال الأحذية بالرجوع إلى التغيرات العديدة التي شهدها بناء المصنع من ناحية والمجتمع المحلى من ناحية أخرى، حيث كان من نتائج التغيرات التكنولوجية التي أدخلت على نظام العمل في المصنع انهيار التدرج المهني القائم على المهارات الحرفية، ومن ثم أصبح العمال المهرة الذين كانوا يشغلون مكانة إلى حد بعيد على ما يحدث داخل المصنع وما ينشأ بين العمال والإدارة من علاقات. كما أشار **كير** و**سيجل** إلى أن هناك صناعات تتميز بميل واضح نحو الإضراب إذا ما قورنت بغيرها وقد أكدا أن هذه الفروق بين المصانع لا ترجع إلى مهارة الإدارة في ممارسة العلاقات الإنسانية بل إلى العلاقة بين الصناعة والظروف المجتمعية المحيطة بها، ففي صناعات استخراج المعادن – مثلا– يقيم العمال في مجتمعات محلية تعزلهم نسبيا عن عمال الصناعات الأخرى كما تفصلهم عن إدارة الشركة، وهذه العزلة هي التي تؤدى إلى تقوية المشاعر الجماعية بينهم، وتدعيم صلاتهم الاجتماعية وتوثيقها، فيصبحون جماعة اجتماعية متماسكة، تحكمها مجموعة من القيم والمعايير التي توجه سلوك الأعضاء توجيها يعارض أهداف الإدارة ويقاوم السلطة الرسمية، ومما هو جدير بالذكر أن وجهة نظر **كلارك كير** وإبراهام سيجل قد تأكدت بعد أن نشر **الفن جولدنر** نتائج دراسته المتعمقة لأحد المصانع بالولايات المتحدة، التي قارن فيها الفروق في استجابة قسمين من أقسام المصنع لإجراءات والقواعد البيروقراطية، التي حولت العلاقات غير الرسمية بين الأعضاء إلى العلاقات أكثر رسمية، وذلك بعد أن غيرت إدارة الشركة مدير المصنع، فبينما كان قسم التعدين أكثر قرة على مقاومة الاتجاه الرسمي البيروقراطي بطريقة فعالة، خضع قسم الورق للضغوط الرسمية بشكل واضح ولقد حاول **جولدنر** أن يفسر الفروق في الاستجابة للتحول البيروقراطي من

زاويتين[1]، **الأولى** تعتمد على دراسة تنظيم العمل وظروفه الاجتماعية داخل المصنع حيث كشفت هذه الدراسة عن أن عمال التعدين ينتظمون في جماعات صغيرة متماسكة، لا يتعدى حجمها ثلاثة أو أربعة أشخاص، وتمارس هذه الجماعات عملها بعيدا عن خطوط السلطة الرسمية، وهذا بدوره هو الذي جعلها قادرة على تنمية مجموعة من المعايير والقيم الخاصة بأداء العمل، التي شكلت اتجاهات الأعضاء نحو إدارة المصنع وتنظيمه الرسمي، أما موقف عمال قسم الورق فكان يختلف تماما عن ذلك، حيث تميزت علاقاتهم الاجتماعية بالتفكك والفردية، مما جعلهم يفشلون في تكوين تنظيم اجتماعي غير رسمي، وهذا هو الذي أسهم في خضوعهم للسلطة الرسمية وقبولهم للضغوط التي تمارسها الإدارة الجديدة، أما الزاوية **الثانية** والتي فسر **جولدنر** من خلالها تلك الفروق فهي تنهض على دراسة ظروف الحياة الاجتماعية لعمال القسمين في المجتمع المحلي، فقد لوحظ أن عمال قسم التعدين تربطهم روابط اجتماعية وثيقة خارج نطاق العمل في المصنع فهم يعيشون حياة أقرب إلى الجماعة التضامنية في مجتمعهم المحلي ويقضون أوقات فراغهم معا باستمرار، وذلك على العكس من عمال قسم الورق الذين تنعدم بينهم العلاقات الاجتماعية خارج نطاق العمل، ولقد دفعت نتائج هذه الدراسة **جولدنر** إلى الاعتقاد بأن بناء المجتمع المحلى يؤثر بصورة واضحة في اتجاهات الأفراد وعلاقاتهم وتوافقهم داخل التنظيم.

على أن "**فليب سيلزنيك** قد أوضح بأن بناء المجتمع المحلى يمكن أن يمارس ضغوطا من شأنها أن تعدل من أهداف التنظيم"[2] فقد كان الهدف الأساسي لمنظمة **تنسي فالي** هو رفع مستوى المعيشة في بعض المناطق القروية، ونلك من خلال تقديم عدد من الخدمات مثل: تنظيم الري، تدعيم القوة الكهربائية، وتوزيع المخصبات وتطوير الممارسات الزراعية عن طريق الإرشاد الزراعي، إلا أن الصفوة المتعلمة من الفلاحين في تلك المناطق قد مارست مجموعة من الضغوط على سياسة التنظيم، مما أدى في نهاية الأمر إلى تعديل الأهداف الأساسية للمنظمة، لكي تتوافق مع ظروف تلك المجتمعات، وأخيرا لوحظ اهتمام هذه المدرسة لدراسة دور النقابات في التنظيم، تلك التي أهملتها مدرسة **التون مايو**، فالنقابة

[1] محمد أحمد بيومي. مرجع سابق، ص 162.

[2] محمد علي محمد. مرجع سابق، ص 163.

أصبحت جزءا متكاملا من النسق الاجتماعي للمصنع،وهكذا يجب أن تتوقف الإدارة عن مقاومة تدخل النقابة التي يجب أن تضطلع بالدور الايجابي بالتعاون معها والمشاركة في حل المشكلة الصناعية، وعموما فإن لدينا في الوقت للحاضر دراسات هائلة كشفت بصورة مباشرة وغير مباشرة عن تنوع العلاقات بين الصناعة والمجتمع المحلى وتعدد اتجاهاتها، وإن كان معظم علماء الاجتماع الصناعي يرون حتى الآن أن نتائج تلك البحوث لا تزال في حاجة إلى مزيد من الصياغة والتنظيم.

3- الاتجاه التفاعلي:

على الرغم من تأثر أصحاب هذا الاتجاه بكتابات **مايو** ونتائج دراسة **هاوثورن** فإنهم يشكلون جماعة متميزة استخدمت مناخ وأدوات خاصة، ولقد أسهم **اليوت شابل** و**كونار أرنسبرج** بجامعة **هارفارد** في تطوير الاتجاه التفاعلي ونلك حينها قدم **شابل** أول نموذج لقياس التفاعل الذي كان يمثل أداة بحث للعلاقات الشخصية المتبادلة ،لى أن أظهر علماء العلاقات الإنسانية الذين استخدموا المفاهيم التفاعلية وهم «**ويليام فوت وايت، جورج هومانز، ليونارد سايلز** وبالرغم من وجود اختلافات داخلية بين ممثلي هذا الاتجاه فإنهم يوافقون على أنه يتعين في دراسة التنظيم أن يوجد اهتمام أكثر "إلى ما يشعر به الأفراد وما يفكرون فيه وإلى التفاعل بن العواطف وضروب النشاط التي يمارسونها بالفعل»[1]. ولذلك اعتمدوا على ملاحظة السلوك الواقعي الذي يمكن قياسه باستخدام مفاهيم جزائية وهي تلك التي تشير إلى الظواهر وفقا لمقاييس معينة.

يتألف بناء النسق الاجتماعي من وجهة نظر علماء التفاعل من ثلاثة وحدات متكاملة هي: أنماط التفاعل، والأنشطة، العواطف، حيث أن تغير واحد منها تصاحبه تغيرات في الأجزاء الأخرى في التنظيم الرسمي والتكنولوجي، فمع أنهما يؤثران مباشرة في النسق الاجتماعي،إلا أنهما يعتبران خارج حدوده، و ينظر معظم علماء التفاعل إلى أنماط التفاعل باعتبارها تؤدي دورا حاسما بين مختلف المتغيرات الداخلية، ويوضح **هومانز** ذلك حينما يذهب إلى السلوك الاجتماعي يمكن تحليله في ضوء ثلاثة مفاهيم أساسية هي التفاعل، العواطف والأنشطة،باعتبارها تشير إلى التساند المتبادل بين مظاهر السلوك، أما التفاعل فهو

---

[1] طلعت إبراهيم. لطفي. مرجع سابق، ص 87.

يعنى الاتصالات الشخصية المتبادلة التي يمكن ملاحظتها موضوعيا، والتعبير عنها في صيغ كمية كالمبادأة والاستجابة أثناء تفاعل شخصين، وترتبط العواطف بضروب التفاعل العديدة وهي بدورها تشير إلى حالات سيكولوجية انفعالية حول الموضوعات أو الأشخاص، اكتسبت قدرا من الثبات والاستقرار خلال الزمن، وهى على عكس التفاعل، لا يمكن إخضاعها للملاحظة المباشرة أو قياسها كميا، "بل أن الباحث يستنتجها من عبارات الأشخاص وأفعالهم"[1]، أما العنصر الثالث لتحليل السلوك فهو الأنشطة، التي تشير إلى الأفعال أو حركات الأفراد في العالم الخارجي، وهي ظواهر يمكن إخضاعها للملاحظة والقياس الكمي الدقيق، سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة وتعتمد النشاطات على التفاعل والعواطف، كما تؤثر فيهما بدورها، فكمية الإنتاج يمكن اعتبارها سببا ونتيجة في الوقت ذاته للتفاعل بين العامل وزملائه ورئيسه، وكذلك العواطف التي تكونت لديه نحو تضامن الجماعة وكمية العمل اليومي.

إذن فالمهمة الرئيسية التي يتعين أن يقوم بها الباحث في إطار نظرية التفاعل، أن يلاحظ البناء التفاعلي للنسق وذلك عن طريق[2]:

1. معرفة الأشخاص الذين تنشأ بينهم علاقات التفاعل.
2. تسجيل اتجاه التفاعل ببن الأفراد في ضوء المبادأة والاستجابة.
3. قياس فترة التفاعل وتكراره.

حينما يتم إجراء هذا القياس،يتضح الدور المحدد للعملية التكنولوجية فيما يتعلق بتشكيل أنماط التفاعل، ذلك أن تكرار التفاعلات واستمرارها يعتمد إلى حد بعيد على مجرى العمل أو طريقة الأداء المادي في مكان معين وخلال فترة زمنية محددة، وهكذا نعود إلى **تايلور**، أي دراسة السياق الفيزيقي والتكنولوجي الذي تحدث فيه أنماط التفاعل، لكن الفارق هنا بالطبع،أن الخرائط التي يقدمها علماء التفاعل لمجرى العمل تكشف عن التواصل بين الأفراد خلال عمليه الإنتاج، في ضوء هذا المنظور الجديد تغيرت معاني المفاهيم الكلاسيكية الإدارية مثل خطوط السلطة، العلاقات بين العمال والهيئة، وأخذت التعريفات الإجرائية

[1] السيد الحسيني. **مدخل لدراسة التنظيمات الحديثة**، مصر: القاهرة، 1992، ص 153.

[2] محمد علي، محمد. مرجع سابق، ص 166.

على أساس ما يجري من تفاعلات ملموسة كالمبادأة، والاستجابة بين أعضاء التنظيمات، أي أنها تضمنت عناصر غير رسمية، إذن يجب أن يتخذ التمييز بينما هو رسمي وما هو غير رسمي، شكلا جديدا طالما أنه تم تعريفهما جزئيا على أساس العلاقات الملموسة فليست هناك ضرورة لتلك المناقشات الطويلة التي تصاحب دائما ثنائية الرسمي وغير الرسمي.

نظرا للأهمية التي أعطيت لأنماط التفاعل وأسسها التكنولوجية أصبحت تمثل نقطة استراتيجيه في التغير، ويعتقد **شابل** أننا لا نستطيع تغيير اتجاهات العمال على نطاق واسع عن طريق تدريب المشرفين على اكتساب مهارات العلاقات الإنسانية، كون ذلك ممكن فقط حينما نغير البناء التفاعلي والتكنولوجي للتنظيم، فتظهر اتجاهات جديدة ومستويات أعلى للأداء، أما الجانب الآخر لهذا التغيير فيجب أن يتضمن دراسة النمط التفاعلي لشخصية الفرد، حتى يتيسر وضعه في المكان المناسب له في التنظيم ويمكن تحقيق ذلك عن طريق إجراء تحليل تفاعلي محدود النطاق.

بواسطة بيان خاص بالتفاعل، وباستخدام هذه الأساليب يمكن تحديد البناء التنظيمي والشخصية، وفقا لأسس كمية معروفة مما يجعل من اليسير إجراء الاختبار المهني الملائم لطبيعة التنظيم، ومن الواضح أن هذه الإجراءات قريبة الشبه بالأساليب السوسيومترية التي طورها **مورينو**، ومدرسته لدراسة التوافق مع الجماعة أو التنظيم.

الواقع أن القيمة الحقيقية لتحليل أنماط التفاعل تتضح أمامنا حينها نفحص بدقة عمليات التغيير التنظيمي، فلقد استطاع **أرنسبرج** بعد تحليله لكافة الحالات التي اشتغل عليها في تراث العلاقات الإنسانية، وكشف عن نجاح التغيرات التنظيمية، استطاع أن يستخلص من ذلك عملية واحده،متمثلة في مراحل زمنية تنطوي عليها كافة هذه الحالات، ومن الملاحظ أولا تغيير في العلاقات الاجتماعية الأساسية أي في أنماط التفاعل، يعقبه تغيير في الاتجاهات، ومن الملاحظ ثانيا أنه كنتيجة لهذه التأثيرات، تغير في أنشطة أعضاء التنظيمات وذلك بازدياد التعاون أو ارتفاع الإنتاجية، وهكذا نستطيع القول بأن كل تغير تنظيمي لابد أن يتضمن تغيرا في أنماط التفاعل بين الأعضاء، سواء كان ذلك واضحا أو غير واضح، وتعتبر هذه الطريقة سمة مميزة للتحليل التفاعلي، كما تستخدم هذه المدرسة التي حاولت كرد فعل للاعتماد الهائل على التحليل العالمي لدراسات العلاقات الإنسانية أن تدخل متغير الزمن في بحوثها،حتى تتمكن من تحليل العمليات التنظيمية تحليلا ديناميا، كذلك اتجهت جهود رواد

هذه المدرسة نحو تنقيح الأدوات المستخدمة في البحوث، الأمر الذي جعلهم في النهاية يقدمون تحليلا كميا خالصا لعملية التغيير.

خلاصة القول، بالرغم من مبالغة أصحاب هذا الاتجاه في الأهمية السببية لأنماط التفاعل في التنظيمات، فان تأكيدهم لضرورة دراسة البناء التكنولوجي قد ساعد على تخطى الفجوة التي ظهرت في مدرسة **التون مايو** حينما أهملت التنظيم الرسمي نتيجة اهتمامها البالغ بالعوامل غير الرسمية،فضلا عن أن مناهج مدرسة التفاعل وأساليبها في البحث التي أكدت أهمية الملاحظة، والقياس كانت ذات فائدة كبرى بالنسبة لميدان اعتمت بحوثه بصورة طاغية على استمارات البحث الاستقصائي.

د- تطور مدرسة العلاقات الإنسانية بصفة عامة:

الواقع أن الاستعراض السابق للمدارس الفرعية في حركة العلاقات الإنسانية يمكن وصفه بأنه إستاتيكي، كما لا يخلو من تعسف، ففي محاولتنا التمييز بين هذه المدارس، أكدنا الفروق التصورية بينها،لكن الشيء الجدير بالذكر أن الحدود بينها ليست قاطعة تماما، فهناك قدرا هائلا من التداخل بين اهتمامات كل منها،يضاف على ذلك أن التطور السريع الذي حققته هذه المدارس في بحوثها، خلال أربعينات هذا القرن ،ترتب عليه وضوح خط أو الاتجاه عام في تطورها، سنحاول الآن أن نكشف عن المراحل المختلفة لهذا التطور، هناك اتجاهان يمكن أن يتبناهما الباحث في دراسته للتنظيمات، فهو أما أن يجرد بعض الجوانب على المستوى التحليلي ثم يتناولها للدراسة عن طريق مناهج بالغة الدقة والتحديد، وإما أن يحاول تقديم صورة شاملة للتنظيم ككل، بالاعتماد على طرق وأدوات البحث أقل تقنينا وأكثر مرونة تمكنه من الإحاطة بمعظم المشكلات التنظيمية وفهمها من منظور أكثر رحابة. لقد أفادت دراسات **هاوثورن** من الاتجاه الثاني فاستخدمت في مراحلها اللاحقة المقابلات غير المقننة والملاحظة، بحيث استطاع الباحثون دارسة الأحداث في سياقها الواقعي أثناء العمل، بل أنهم حاولوا تجنب الفواصل والحدود الصناعية بين العلوم الاجتماعية المختلفة وتطوير اتجاه نظري يتداخل بينها، يستجلي جوانب الموقف ككل، والحقيقة أن انطلاقهم من هذا التصور للعلم الاجتماعي غير المقيد منذ البداية بنظرية معينة بالذات، قد مكنهم من استيعاب معظم القوى المؤثرة في السلوك داخل المصنع.

غير أن هناك حقيقة يجب توضيحها في هذا الصدد، فطالما أن هذه القوى تدرس وتحلل من حيث مبلغ توازنها وتأثير ذلك على الفرد، عن طريق استكشاف طبيعة إدراكه وتصوره للموقف المحيط به، فإن بؤرة الاهتمام هنا ليست البناء ككل والجماعة، ولكنها أضيق نطاقا من ذلك، إذ أنها تنحصر في مدى تأثير البناء في الفرد، ولا شك أننا بذلك نسجل على هذه المدرسة تحيزا سيكولوجيا يكمن خلف الاتجاه الشمولي الذي اعتمدت عليه وهذا بدوره ينطوي على المخاطرة بإغفال دراسة البيئة الاجتماعية بذاتها، والاكتفاء بتطوير معرفتنا بالفرد فقط، ومع ذلك فإن تأكيد إدراك الفرد للموقف لم يمنع هؤلاء الباحثين من دراسة البناء الاجتماعي للجماعة، دون الاهتمام بالدراسة المنظمة للعوامل التنظيمية والبيئية، لقد أسهمت بحوث **وارنر** في تغطية هذا النقص في دراسات **هاوثورن** حينما اهتمت إلى حد ما بالبيئة المجتمعية والبناء التكنولوجي للتنظيم، وخلال السنوات التالية على نشر تقرير بحوث **ويسترن الكتريك** اتجهت دراسات إلى وجهة أخرى تمثلت في الابتعاد عن الطابع الشمولي، مع التركيز على دراسة مشكلات محددة باستخدام إجراءات دقيقة للبحث، وتلك بهدف التوصل إلى تعميمات صادقة، يضاف إلى ذلك "ظهور نظريات الجماعات الصغيرة قد دفع الباحثين إلى دارسة متغيرات سيكولوجيه واجتماعية في التنظيمات"[1] عن طريق الاستعانة بمقاييس واختبارات خاصة، والحقيقة أن جانبا هائلا من التراث في هذه الفترة يتكون من ارتباطات بين الاتجاهات وبعض المتغيرات الأخرى كالنوع، السن، والأصول الاجتماعية، ومؤشرات الكفاية الإنتاجية، ويحق لنا أن نوضح هذا الاتجاه من خلال تحليل موجز للبحوث التي أجريت حول القيادة والإشراف واحتلت مكانة مركزية في تراث العلاقات الإنسانية، ولقد انتشرت هذه الدراسات بعد بحوث **مايو وهاوثورن**، والتجارب الشهيرة التي أجراها **لفين** بجامعة **إيوا** على أساليب القيادة في جماعات الأطفال، كذلك بدء علماء العلاقات الإنسانية بعد ظهور نظرية الجماعات الصغيرة واهتمامها دراسة ظاهرة القيادة في البحث المنظم عن مشكلات إشراف الخط الأول، وعلاقة أنماطه المختلفة باتجاهات العمال وكفاءة أدائهم. وباختصار لوحظ أن أسلوب الإشراف يلعب دورا رئيسيا في تشكيل اتجاهات المرؤوسين وسلوكهم، فالقائد المتسامح الذي يهتم بمشكلات مرؤوسيه

---

[1] محمد علي محمد. مرجع سابق، ص 175.

وبمعرفة حاجاتهم، يخلق مناخا تعاونيا للجماعة يزيد رضا العمال، ويحفزهم إلى الإنتاج، بينما القيادة التسلطية القائمة على الإشراف المحكم تؤدي باستمرار إلى نقص الكفاية الإنتاجية، وضعف مستوى الروح المعنوية في ضوء نتائج هذه الدراسات أخذت معظم مؤلفات الإدارة التي تهتم بمعالجة الجوانب السلوكية، تبالغ في تأكيد ضرورة توافر قيادة تسامحية باعتبارها علاج لكافة مشكلات الصناعة، وكذلك أهمية برامج التدريب، التي تكسبهم مهارات اجتماعية تجعلهم يحصلون على نتائج إيجابية فيما يتعلق في إنتاجية العمال.

بعد مضي قرن من الزمان على هذه الدراسات، اتضح أن البرامج التدريبية ذات تأثير ضعيف في تغيير الروح المعنوية والإنتاجية على نطاق واسع، ومن ثم حاولت البحوث المقبلة أن تعيد فحص العلاقات بين القيادة والروح المعنوية والإنتاجية، ولقد خلصت هذه الدراسات إلى نتائج كشفت عن عدم وجود ارتباط جوهري بين هذه الظواهر، وكان ذلك سببا في توجبه الدراسات نحو توسيع نطاقها، وهكذا تزايد الاعتراف بالحقيقة التي مؤداها، أن العلاقة بين القيادة، الإنتاجية والروح المعنوية قد تكون إيجابية أو سلبية إذا توافرت ظروف معينة، وأن مهمة البحوث المقبلة أن تكتشف هذه الظروف، ولم يكن اتساع نطاق هذه الدراسات قاصرا فقط على إدخال المتغيرات جماعية أكثر عددا بل امتد إلى البناء التنظيمي ككل، فلقد لاحظ **دونالد بيلز** أن النتائج التي يحققها المشرف فيما يتعلق بالإنتاجية والروح المعنوية، لا تعتمد فقط على اتجاهات العمال نحوهم، بل أن وضعهم في التسلسل التنظيمي قد يكون أكثر أهمية من ذلك، فقد اتضح أن مشكلة الإشراف تظهر في كل مستويات التنظيم وأنها من هذه الزاوية تشبه مشكلات السلطة التي تناولها **فيبر** وغيره من علماء النظرية منذ تاريخ بعيد. بعد هذا التحول التدريجي في بؤرة تحليل من مستوى الجماعة إلى مستوى التنظيم، لوحظ أن كثيرا من المشكلات التي أغفلتها دراسات **هاوثورن** قد أخذت مكانة جديدة هامة، وأن الفجوة بين دارسي العلاقات الإنسانية والبيروقراطية تضيق بصورة واضحة، وقد انعكس تأثير هذه النظريات في مجال ممارسة الإدارة، حينما تحول الاهتمام بمهارات الإشراف إلى بحث المشكلات التي تظهر في المستويات العليا للإدارة، والتساؤلات الخاصة للبناء التنظيمي للسلطة، وذلك بعد أن تأكد أكثر فأكثر أن كثيرا من مشكلات التنظيم لا يمكن حلها بواسطة التدريب على مهارات العلاقات الإنسانية. وهكذا بدأت الدراسات تلتفت مرة أخرى إلى العوامل التنظيمية والتكنولوجية، التي كانت موضع اهتمام المدرسة الكلاسيكية في

الإدارة، لكن المبادئ الجديدة لتشييد البناء التنظيمي كانت تتعارض دائما مع مبادئ النظريات الكلاسيكية.

هـ- الانتقادات الموجهة إلى نموذج العلاقات الإنسانية:

يمكن حصر الانتقادات الموجهة لنموذج العلاقات الإنسانية في مجموعتين[1]:

الأولى: الانتقادات الموجهة إلى دراسات **هاوثورن** نفسها وهى مصدر النموذج.

والثانية: انتقادات موجهة إلى مفهوم العلاقات الإنسانية بصفة عامة.

وتدور الأولى حول الموضوعات الآتية:

1- يرى البعض أن دراسات **هاوثورن** غير علمية، بسبب العيوب التي ارتبطت بمنهج الدراسة والادعاءات التي قدمها الباحثون اعتمادا على نتائجها وأهم هذه العيوب ما يأتي:

أ. أن مجتمع الدراسة محدود، ولا يمكن التعميم على نتائجه.

ب. أنها اقتصرت على العمال وعضويتهم في الجماعات واستبعدت الجوانب الأخرى في علاقات العمل،على سبيل المثال لم تناقش هيكل العلاقات التنظيمية واعتبرته من الأمور الثابتة، أما الأمور المتغيرة فكلها تدور حول الاتجاهات، الميول، والآراء والمعنويات الإنسانية.

2- يرى البعض أن دراسات **هاوثورن** أقامت فلسفتها على إيجاد علاقة بين الإنتاجية والجوانب الاجتماعية لجماعات العمل.

وقد ثبت من الدراسات اللاحقة ما يلي:

أ. أن الإنتاجية لا تتأثر بصفة رئيسية بالعوامل الاجتماعية فقط. وقد ثبت ذلك عندما فشلت دراسات **هاوثورن** في تفسير الاختلافات في مستويات الإنتاجية بين الجماعات التي تسود بينها أمال اجتماعية موحدة.

---

[1] علي الشرقاوي. **التنظيم**، لبنان: المكتبة الإدارية، الدار الجامعية، ص 82.

ب.أن دراسات هاوثورن عالجت الجوانب الاقتصادية أو الحوافز الاقتصادية في أضيق الحدود ومع ذلك، لم تستطع أن تلغي آثارها تماما على إنتاجية العمال.

أما الانتقادات الموجهة إلى مفهوم العلاقات الإنسانية بصفة عامة فتدور حول الموضوعات التالية:

- أن نموذج العلاقات الإنسانية يركز تحليله على مستوى الأفراد والمجتمعات الصغيرة ويتعامل معها بمعزل عن المؤثرات التنظيمية والبيئية وقد ظهرت ذلك من:

أ. المبالغة في دراسة الميول في الاتجاهات الإنسانية، وإهمال الجوانب الخاصة بتحقيق التناسق بين جوانب العمل، وحتى عندما اهتمت بالتماسك بين جوانب العمل ظل اهتمامها مركزا على التماسك الاجتماعي بين الأفراد.

ب. تبسيطها لمشاكل العمال وتركيزها على شكواهم من التعب والإجهاد، وعالجت هذه المشاكل كما يعالج الآباء مشاكل أطفالهم وذلك بوصف طريق الخلاص من مظاهر أو أعراض الشكوى دون القضاء على أسبابها الحقيقية.

- رغم أن النموذج «عالج المتغيرات التنظيمية في إطار مغلق»[1] إلى أنه لم يتمكن من تفسير الاختلاف في مستويات الإنتاج أو في الترتيبات التنظيمية للجماعة (الجماعات غير الرسمية واختلاف نمط الإشراف).
- أن النموذج لم يناقش ترتيبات تنظيمية تقليدية وإنما حاول أن يطبعها بالطابع الإنساني.

* بالرغم من الانتقادات التي وجهت إلى مدرسة العلاقات الإنسانية، تظل هذه المدرسة بمثابة المرجعية،لما لها من فضل في بروز ما يسعى بعلم الاجتماع الصناعي من جهة واعتبارها الأرضية التي انطلقت منها وتشعبت عن طريقها أهم نظريات علم اجتماع التنظيم.

---

[1] علي الشرقاوي. مرجع سابق، ص 84.

3- النظرية السلوكية

بدأت هذه النظرية في التوسع والانتشار بعد النصف الثاني من القرن العشرين وذلك حينما أخذت النزعة التطورية تفقد مكانتها،وبدأت الوضعية المحدثة تحقق ازدهارا ملحوظا وذيوع ما يسمى بعلم الاجتماع النفسي.

تعتبر النظرية السلوكية امتدادا لنظرية العلاقات الإنسانية من حيث الاهتمام بالإنسان، وظيفته وإنتاجه، وذلك باعتبار العنصر البشري، العنصر الأساسي للتنظيم والقوة الدافعة له، وبالتالي التخلي عن المدخل الماكروسوسيولوجي مقابل توظيف، المدخل الميكروسوسيولوجي.

أ- الجذور التاريخية للنظرية السلوكية:

تضمن كتاب **بيرسون** "قواعد العلم، 1892" البذرة الأولى للنزعة السلوكية، غير أن هذه النزعة حققت تقدما ملحوظا، خاصة بعد أن منحها عالم النفس الأمريكي **جون واطسون** (1878-1958) صيغة أساسية ومحدودة في عدد من أعماله المنشورة فقد طور **واطسون** أفكار عالم النفسي الروسي الشهير **إيفان بافلوف** (1849-1936) وتوسع فيها، و**بافلوف** هو من توصل إلى اكتشاف الأفعال الشرطية المنعكسة حيث يؤكد **واطسون** أن الشعور غير معروف موضوعيا. وبالتالي فإن الاستبطان لا يمكن أن يكون مصدر للمعرفة العلمية، «إذن فعلم النفس، وبالتالي علم الاجتماع يدرسان فقط السلوك القابل للملاحظة»[1]، ويضيف **واطسون** إلى ذلك كافة ضروب السلوك الإنساني يمكن إرجاعها إلى مجموعات الأفعال الشرطية المنعكسة، حيث نستطيع التمييز داخل هذه الأفعال بين مواقف الإثارة (وهي ظروف معينة يحدث خلالها السلوك) وبين الاستجابات (وتشير إلى محتوى السلوك المثار)، ومن هذه الزاوية يمكننا تفسير كافة مظاهر السلوك الإنساني وصوره، بعد القيام بتحليل دقيق وكاف للمثيرات والاستجابات، ومن الواضح أن هذه النظرية قد تعتبر السلوك اللفظي مثيرا لسلوك لشخص آخر واستجابة في الوقت ذاته، ولكن العالم السلوكي حين يدرس السلوك اللفظي لا يهتم بمعاني الكلمات في ذاتها،لأن المعنى لابد وأن يتضمن ملاحظة استنباطية.

---

[1] نيقولا تيماشيف. **نظرية علم الاجتماع طبيعتها وتطورها**، ترجمة محمود عودة وآخرون، مصر: دار المعارف، ط18، 1983 ص 209.

الواقع أن النزعة السلوكية، برزت أيضا في كتابات **جيدنجر** المبكرة، «فهو يصف علم الاجتماع بأنه علم نفس المجتمع»[1]. ويجعل من السلوك موضع دراسته، وهو تعبير يضيفه لمصطلح الجمع، ويشير هذا المصطلح الأخير إلى موقف سلوكي أيضا هي الجماعة بينما يعتبر السلوك الجمعي هو استجابة الجمع لمواقف الإثارة.

قد تكون استجابات الأفراد في الجمع متماثلة أو غير متماثلة: مع ذلك يظل للسلوك الجمعي ظروف خاصة، وصوره المتميزة عن سلوك الفرد، حيث يواجه علم الاجتماع مهمتين أساسيتين وهما:

- محاولة تعديل مواقف الإثارة، بحيث تصبح عوامل مؤدية إلى سلوك جمعي.
- تفسير السلوك الجمعي من حيث نشوئه، تكامله ووظائفه.

ب- رواد التفسير السلوكي للظواهر الاجتماعية:

قبل التطرق إلى ذكر أهم منظري هذه النظرية، لابد من الإشارة إلى أهم المداخل النظرية التي تنشأ عليها، باعتبارها تهتم بسلوك الفرد أثناء العمل وعلاقته المختلفة داخل المؤسسة والتنظيم بشكل عام وهي ثلاث مداخل[2]:

أولا- مدخل علم النفس:

يهتم بعدة جوانب من سلوك الإنسان، منها علم النفس الاجتماعي الذي يبحث في سلوك الفرد من ناحية ارتباطه وعلاقته بالآخرين وأسس وكيفية سلوك الجماعات، ومنها علم النفس التنظيمي الذي يبحث في السلوك والاتجاهات الخاصة بالأفراد في المؤسسات، والتأثير المتبادل بين الفرد والمؤسسة والجماعة.

ثانيا- مدخل علم الاجتماع:

يهتم بتصرف الإنسان داخل الجماعة، وهنا يقوم علماء الاجتماع بدراسة الجماعات الصغيرة، وتأثيرها على المؤسسات والتنظيم الرسمي، كالسلطة والقيادة والأدوار.

---

[1] نيقولا تيماشيف. مرجع سابق، ص 212.

[2] رابح حروش،. "نظريات التنظيم"، **النظرية الاجتماعية**، مرجع سابق.

ثالثا- مدخل الأنثروبولوجيا:

يهتم ببحث السلوك الذي تعلمه الفرد، سواء أكان سلوكا عائليا أو اجتماعيا انطلاقا من أن السلوك يرتبط بالحضارة، وهذا بدوره يعكس نوع التنظيم وتأثيره على السلوك والتصرف للفرد والجماعة.

لفهم هذه المداخل بصورة دقيقة وواضحة، نستعرض أهم رواد هذا الاتجاه النظري:

1-تفسير الظاهرة الاجتماعية عند غابريال تارد:

كشفت إسهامات بعض العلماء الذين اتخذوا من المتغيرات السيكولوجية مدخلهم لتحليل الظواهر الاجتماعية وتفسيرها عن وجود صلة قوية بين علم النفس وعلم الاجتماع، وتأتي إسهامات عالم الاجتماع الفرنسي **غابريال تارد** (1843-1904) لتكشف عن عمق هذه العلاقة، عندما سلم في بحوثه الاجتماعية «بأن الظاهرة الاجتماعية سيكولوجية في طبيعتها»[1].

في رأيه أن المحاكاة هي الظاهرة الاجتماعية الأصيلة، وبأنه يمكن تعريف الجماعة الأولية «بأنها مجموعة من الكائنات لا ينفكون عن محاكاة بعضهم البعض، وإذا لم يتحاكوا في اللحظة الحاضرة، فإنهم يتشابهون وسماتهم المشتركة، نسخ قديمة لنموذج بعينه»[2]، وهو يفسر المحاكاة بطريقة سيكولوجية واضحة، ويؤكد أن العلاقة الاجتماعية، الأولى هي تلك التي تتألف من شخصين يؤثر أحدهما في الآخر تأثيرا روحيا.

- **أشكال التفاعل:**

كما سبق ذكره، وهو كون الظاهرة الاجتماعية سيكولوجية في طبيعتها (حسب تارد) فإن هذه الظاهرة الاجتماعية، تتكون من تفاعل عقول فردية، وأن عقل الفرد حسبه، مركب من عقائد (معتقدات) ورغبات.

1-**المعتقدات**، الدين، العادات، التقاليد والقيم...

2- **الرغبات**، وتشمل:- الحاجات والمتطلبات الفيزيقية للفرد (الأكل والشرب ...)

---

[1] السيد علي الشتا. **نظرية علم الاجتماع**، مصر: الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 1993، ص 264.

[2] غربي أحمد وآخرون. **المدخل في علم الاجتماع المعاصر**، مصر: دار المعارف الجامعية، 2002، ص 236.

- الحاجات والمتطلبات الروحية للفرد (الإيمان والاحترام...)

انطلاقا من ذلك، يحلل **تارد** التفاعل العقلي للأفراد بتحديد ثلاث أشكال رئيسية لهذا التفاعل، تتمثل في:

1- **التكرار أو التقليد** (المحاكاة)

2- **المعارضة.**

3- **التكيف أو الاختراع.**

فالتقليد أو المحاكاة، يواجه غالبا بالمعارضة، والتي تؤدي مع الوقت إلى أشكال جديدة من التكيف، وبهذه الطريقة يفهم **تارد** التغير الاجتماعي الذي يحدث بواسطة الاختراع، إذ أن الاختراع يثير موجات من التقليد التي تتصادم وتهدّم بعضها البعض أو تندمج معا، منتجة اختراعا آخر، وهكذا تستمر العملية وبذلك تقتبس التقاليد في فترة ما، ويكون المجتمع محافظا ثم ينشأ اتجاه جديد للفكر والعمل في فترة أخرى، وبذلك يتغير المجتمع.

من ثم فإن **تارد** «يحاول أن يفسر الظاهرة الاجتماعية في سياق ردود الفعل النفسية للأفراد»[1]، وهو في ذلك يتخذ موقف نقديا من اتجاه كل من **أوجيست كونط، إيميل دوركايم** في فهم طبيعة الظواهر الاجتماعية، وذلك لأن يسلم بالوجود الذاتي للظواهر الاجتماعية مثل اللغة والقانون وغيرها من الظواهر والنظم، ولا يعترف بموضوعية تلك الظواهر، لأنها جميعها تعتمد في نشأتها وتغيرها على العمليات النفسية المرتبطة بالتقليد والمحاكاة، و**تارد** بذلك يحاول التأكيد على أن جميع أشكال السلوك البشري ترجع إلى تلك العمليات النفسية المتمثلة في الترديد، التكرار، وهي عمليات في أساسها داخلية في الفرد، ثم تنتقل إلى خارجية في المجال الاجتماعي، بمعنى أن أساس المحاكاة فردي، ويتم بطريقة لا شعورية ولذلك فإن الأفراد يحاكون بعضهم بطريقة لا شعورية تتسم بالتلقائية، وإذا كانت هذه الحالة النفسية تؤدي إلى جمود الظواهر الاجتماعية وثباتها فإن **تارد** يدخل عنصر الابتكار الذي ينتج موجات من التفكير التي تتصادم وتهدم بعضها البعض، أو تندمج مع بعضها، مكونة بذلك وضعا جديدا، وأفكار جديدة تنتقل من جزء إلى آخر، عن طريق التقليد والمحاكاة، ومن

---

[1] السيد علي الشتا. مرجع سابق، ص 270.

ثم تأخذ الظواهر والنظم الاجتماعية الجديدة في الانتشار بين الأفراد، وهكذا تستمر عملية التغيير الاجتماعي.

يأتي تفسير **غابريال تارد** للمعارضة كشكل من أشكال التفاعل، مؤكدا على وجود عوامل معينة، تتحكم في عملية التقليد والمحاكاة، تتمثل في تلك العوامل المنطقية التي تشير إلى المحاكاة لمظاهر السلوك المستحدثة، على أساس من التبصر والتعقل بحيث تكون المعارضة لكل ما هو جديد ومستحدث، وبذلك قد تهدم الأفعال بعضها أو تتوافق مع بعضها، منتجة ما هو جديد، يقبله الأفراد، ويتكيفون معه ثم يأخذون في محاكاته.

أما العامل الآخر في عملية التقليد، فيتمثل في اندفاع الأفراد لمحاكاة كل ما هو جديد بصورة تلقائية لا شعورية، دون اتخاذ أي موقف من المظاهر السلوكية المستحدثة تلك، وفي ضوء تلك العمليات النفسية، يقدم **تارد** تفسير انتشار صور التقاليد والأعراف والعادات والنشاط وغيرها من مظاهر وأشكال العمل الاجتماعي في المجتمع، وبذلك «تخضع الحياة الاجتماعية وظواهرها وعملياتها لعوامل نفسية ترتبط بعملية التقليد والمعارضة والتكيف»[1].

2- التفسير السلوكي للمجتمع وظواهره عند تشارلز كولي

يعتبر **تشالز كولي**(1882-1929) من أكثر رواد المدرسة النفسية فاعلية وتأثيرا على علم الاجتماع في أمريكا، وهو من الأوائل الذين قدموا مساهمات جوهرية في نمو علم الاجتماع النفسي.

ولد **تشارلز كولي**(1864-1929) بولاية **متشجن** بالولايات المتحدة الأمريكية، حيث قضى طيلة حياته في هذه المدينة، وكان دائما ما ينشد الاستقرار حيث انعكست حياته المستقرة الرتيبة نوعا ما داخل مجتمعه المحلي الصغير على كتاباته بوضوح، فكانت تتميز بقدر كبير من الاتزان، وتكشف في الوقت ذاته عن تعلقه بقيم المجتمع الريفي الأمريكي.

أ- النزعة العضوية عند تشارلز كولي:

تعد النظرية جوهر علم الاجتماع عند **تشارلز كولي** فقد ذهب في كتابه "العملية الاجتماعية" إلى أن المجتمع كائن عضوي، بيد أن النزعة العضوية عنده لا تمثل نزعة

[1] السيد علي الشتا. مرجع سابق، ص 281.

سبنسر وغيره من التطوريين، ممن حاولوا البحث عن مماثلات عضوية غير محدودة، فالمجتمع عند **كولي** يمثل كيانا حيا، يتألف من وحدات متمايزة لكل منها وظيفتها الخاصة، بل يمكن اعتبار المجتمع"ذلك الكل المعقد الذي يتألف من الصور أو العمليات التي يتحقق وجودها ونموها من خلال تفاعلها مع بعضها، وهي كذلك تؤلف كائنا كليا له وحدة مستقلة بحيث إن ما يحدث في جزء منه تنعكس أثاره على بقية الأجزاء"[1].

حيث تؤكد هذه النظرية العضوية وحدة الكل، وقيمة الفرد في ذاته معا، محاولة تفسير كل منها من خلال الآخر، إن تصورنا لفرد منعزل هو تجريد لا تعترف به الخبرة، يعادله في ذلك تصورنا للمجتمع على أنه شيء مختلف عن الأفراد، فقد ذهب **كولي** إلى أن الفرد والمجتمع يكمل كل منهما الآخر، ومن ثم يكون المجتمع والفرد مجرد حقيقة نفسية واحدة" إذ يرى الفرد صورته في المجتمع والذي هو بدوره مجرد مركب عضوي نفسي[2].

ب- أراء حول الذات والجماعة الأولية:

تكشف معالجة **كولي** لنمو الشخصية الإنسانية عن نظريته العضوية ومنهجه السيكولوجي بوضوح، فقد أكد دور الجماعات الأولية والتفاعل الاجتماعي وخاصة الاتصال، في نشأة الشخصية ونموها، ومعنى ذلك أن الذات، تنمو داخل سياق العلاقات الاجتماعية، «فالذات والآخر لا يتحققان كواقع منفصلة تماما»[3].

أي أن الأنا ما هي إلا مرآة التراث، تعكس هيئتها في عقول الآخرين، آخذة في الاعتبار حكم الآخرين عليها، وبهذه الطريقة يصبح الشعور بالنفس وعيا بالنفس، من خلال انعكاس العلاقات الاجتماعية التي ينسجها المجتمع حول أعضائه بهذه الشاكلة النفسية.

توضح كتابات **كولي** المتعددة فكرته الأساسية، التي مؤداها أن الذات في جوهرها اجتماعية، فهو يتعرض في كتابه "الطبيعة الإنسانية والنظام الاجتماعي"، لمفهومه الأساسي عن مرآة الذات، أو المرآة العاكسة للذات، حيث يعتقد أن هذا المفهوم ينطوي على ثلاث عناصر:

---

[1] محمد أحمد بيومي. **تاريخ التفكير العلمي**، مصر: دار المعارف الجامعية، ص 307.

[2] السيد علي الشتا. مرجع سابق، ص 273.

[3] نقولا تيماشيف. مرجع سابق، ص 218.

1- تخيلنا للمظهر الذي نبدو عليه أمام شخص آخر.

2- تخيلنا لحكمه على هذا المظهر.

3- نوع معين من الشعور بالذات مثل الزهو أو التقشف[1].

فالتخيلات التي نكونها نحو بعضنا هي الوقائع الثابتة في المجتمع، واكتشاف الذات الجماعية باعتبارها في المحل الأول نتاجا للتفاعل الاجتماعي.

أما عن تحليل **تشارلز كولي** للجماعة الأولية، فيرى أنها ظاهرة عامة في كافة التنظيمات الاجتماعية، كما أن الخاصية الأساسية للجماعات الأولية، أنها تقوم على علاقات المواجهة المباشرة الوثيقة، التعاون الصريح، الصراع وحرية التعبير عن الشخصية والعواطف، الأسرة، جماعات اللعب، الجوار...

يرى **تشارلز كولي** أن الجماعة الأولية قادرة على تشكيل الطبيعة الإنسانية، وتأثيرها على خبرات الفرد المبكرة، وهي كذلك تنمي لدى الفرد الشعور بالوحدة الاجتماعية وهي أولية كذلك، لأن حياة هذه الجماعة ترسى وتدعم المثاليات الاجتماعية العامة مثل الإيمان والشفقة، والامتثال للمعايير الاجتماعية، فلا يمكن أن تنمو هذه المثاليات إلا من خلال الجماعات الأولية، ويرى أيضا «أن الجماعة الأولية تعد من دلائل التقدم والديمقراطية، نظرا لانتشارها في المجتمع بأسره»[2].

ج- الطبقة الاجتماعية والطبقة المقفلة:

يعتقد **كولي** أن الطبقات الاجتماعية، والطبقات المقفلة هي أكثر الجماعات الاجتماعية شمولا و انتشارا، وهو يعتبر أن التدرج الاجتماعي في المجتمع، ظاهرة عامة كذلك، ويضيف تشارلز **كولي** إلى ذلك أن التوريث والمنافسة، هذا العاملان، اللذان يعملان على تحقيق بعض عناصر الطبقات المقفلة والطبقات المفتوحة في كافة المجتمعات، مثال الطبقات المقفلة، إشارته إلى الطابع الطبقي المغلق الذي يميز الجماعات العنصرية في أمريكا.

---

[1] نقولا تيماشيف. مرجع سابق، ص 219.

[2] محمد أحمد بيومي. مرجع سابق، ص 309.

مع ذلك، فقد كان **تشارلز كولي** متعاطفا مع الطبقات الدنيا، وكثيرا ما كان يشير إلى أن يصبح المجتمع الإنساني مفتوح الطبقات، مما يتيح فرص التدرج الاجتماعي أمام الأفراد.

3- تفسير الدوافع البشرية عند وليام توماس:

يعد **وليام توماس**(1869-1947) ثاني رائد من رواد علم الاجتماع النفسي أما أعماله فكانت مستقلة عن مساهمات **تشارلز كولي**.

أ- منهجه:

يرى **وليام توماس** أن النظرية الاجتماعية، وهو مصطلح أطلقه على علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي معا، يتعين أن يكون علميا، فمن الضروري كما يقول أن تكون دراسته منظمة وأكثر دقة للسلوك الإنساني، بحيث تستخدم هذه الدراسة منهجا يماثل منهج العلوم الطبيعية والبيولوجية، وتكون في مستواها.

بيد أن هذه الدعوة لا تطابق الفكرة التي تذهب إلى اقتباس النظرية الاجتماعية، قوانين العلوم الطبيعية وتعميماتها، فقد رفض **وليام توماس** هذا الموقف تماما، وعلى أية حال فهو يؤكد أنه لكي يصبح علم الاجتماع علميا، فمن الضروري أن يطبق نموذج الاستدلال المستخدم في العلوم الطبيعية على الواقع الاجتماعي ذاته.

إذا كانت كل العلوم تسعى إلى صياغة علاقات سببية بين الظواهر، فإن «النظرية الاجتماعية الصادقة لا بد من أن تتضمن بدورها قوانين تقرر العلاقات العضوية بين وحدات الواقع الاجتماعي»[1]. لأن هذه النظرية أساسية في التحليل الاجتماعي، ولقد كانت هذه الفكرة الأساسية التي قامت عليها دراسته الشهيرة عن "الفلاح البولندي" والتي أكد فيها **توماس** أن الوحدات الأساسية للواقع الاجتماعي هي الاتجاهات والقيم.

إلا أن **وليام توماس** فقد الثقة بالتدريج في إمكانية الوصول إلى قوانين اجتماعية من هذا النوع، لهذا نادى بأن يأخذ علم الاجتماع بالاستنتاجات والتي هي أقل دقة من القوانين، كما رفض **وليام توماس** المنهج السببي واستبداله بمنهج آخر يسعى إلى الكشف عن نتائج محددة ترتبت عن مقدمات معينة.

[1] نيقولا تيماشيف. مرجع سابق، ص 224.

كما اهتم في سنواته الأخيرة بالأساليب الفنية التي تمكن عالم الاجتماع من تحقيق الأهداف العلمية، وهو لذلك يؤكد أهمية استخدام الجماعات الضابطة من بين إجراءات البحث المختلفة.

ب- الاتجاه الموقفي ودراسة الفعل:

كتب **وليام توماس** عام 1891م دراسة الموقف: «إن السلوك في إطار الموقف أو التغيرات التي تطرأ على الموقف ماديا جنبا من تغيرات في السلوك،تعتبر طبعا أفضل منهج يمكن أن يستخدمه العالم الاجتماعي لكي تتحقق التجربة في البحث الاجتماعي»[1].

فتوماس اختار الاتجاه الموقفي متأثرا في ذلك بالنزعة السلوكية، بل إنه استخدم الاتجاه الموقفي والاتجاه السلوكي بمعنى واحد.

لقد اختار **توماس** السلوك، ثم ركز بعد ذلك على السلوك المتوافق بوجه خاص، وأعتبر محور الاهتمام نظريته السوسولوجية، لكنه أكد أن الفعل في الموقف الاجتماعي هو الحقيقة الاجتماعية التي يتعين تفسيرها.

يتكون الموقف الاجتماعي من ثلاث عناصر متساندة[2].

أولا- الظروف الموضوعية والتي تشير إلى القواعد الاجتماعية الملزمة للسلوك.

ثانيا- الاتجاهات السابقة عند الفرد والجماعة.

ثالثا- تعريف الموقف بواسطة الفاعل ذاته، والذي يتأثر في الوقت ذاته بالجماعة كما يؤكد **توماس** وزميله **زنانيكي** في كتابهما "الفلاح البولاندي"، أنه من الممكن الوصول إلى علاقات سببية بين الاتجاهات والقيم، وهما في ذلك يحاولان وضع تعريف لهما، إذ يعرفان المصطلحين بقولهما «نعني بالقيمة الاجتماعية أي معنى ينطوي على مضمون واقعي وتقبله جماعة اجتماعية معينة، كما أن لها معنى محدد بحيث تصبح القيمة في ضوئه موضوعا معينا أو نشاطا خاصا، ونعني بالاتجاه عملية الوعي الفردي الذي يحدد النشاط الواقعي

---

[1] نيقولا تيماشيف. مرجع سابق، ص 225.

[2] محمد أحمد بيومي. مرجع سابق، ص 312.

للفرد، أو النشاط المحتمل للعامل الاجتماعي، فالاتجاه هو الجانب الفردي للقيمة الاجتماعية و النشاط، أي كانت صورته هو الرابط بينهما»[1].

الواقع أن هذه التعريفات الجديدة تكشف بوضوح عن وجهة نظر مؤلفي الكتاب السالف الذكر وخاصة فيما يتعلق بالعلاقات السببية بين الاتجاهات والقيم، فالفكرة الأساسية هي أن سبب أي اتجاه معين أو قيمة بالذات، لا يمكن أن يكون اتجاها أو قيمة أخرى فقط، ولكن يعني دوما تكاملا بين مجموعة من الاتجاهات والقيم، وهذا بدوره هو الذي يفسر اختلاف استجابة الأفراد لمؤثرات واحدة، وهما "**توماس** و **زنانيكي**" يوضحان هذه الفكرة من خلال تصور موقف اثنين من الإخوة عاشا تحت سيطرة حكم الأب ولكنهما يستجيبان بطريقة مختلفة.

كذلك حاول **وليام توماس** دراسة مفهومي الاتجاه والقيمة في سياق الموقف الاتجاه الاجتماعي، وهذا الموقف كما سبق الإشارة إليه يشتمل على عناصر موضوعية تشكل القيمة ذاتها جانبا كبيرا منها، كما تشتمل هذه العناصر بدورها على قواعد السلوك، أي المعايير الاجتماعية التي تستطيع الجماعة بواسطتها المحافظة على كيانها، وتنظم أنماط الفعل المرغوبة وتكسبها صفة الديمومة.

في ضوء ذلك تصبح الظروف الموضوعية وهي أول عناصر الموقف الشامل "الاجتماعي"، مطابقة عمليا للقواعد والنظم التي تشكل اتجاهات الفرد وتحدد بالتالي تعريفاته للمواقف، وقد أشار **وليام توماس** في إحدى دراساته إلى أن تعريف الموقف "يبدأ بالوالدين ثم يستمر عن طريق المجتمع المحلي... ويتخذ شكلا رسميا بواسطة المدرسة والقانون والكنيسة"[2].

غير أننا نلاحظ في الوقت ذاته أن تعريف الموقف من وجهة نظر الفاعل، حين يتخذ قرارا لفعله، يشكل العنصر الثالث للموقف الشامل، وهو عنصر يتضمن دائما عوامل ذاتية (الاتجاهات)، وبخاصة أنه من الصعب فهم السلوك إلا بدراسته في نسيجه الكلي، ومعنى ذلك أيضا أننا لا ندرس الموقف في جانبه الموضوعي والواقعي بل يتعين أن ندرسه كذلك

---

[1] محمد أحمد بيومي. مرجع سابق، ص 312.

[2] نيقولا تيماشيف. مرجع سابق، ص 327.

كما يبدو للشخص ذاته، وهكذا يصبح من الضروري أن نعطي وزنا خاصا لهذا العامل الذاتي في التحليل الاجتماعي.

ج- الفرد والتفكك الاجتماعي:

يرى **وليام توماس** أنه في حالة السلوك الفردي فإنه يمكننا أن نميز بين مظهرين لهذا السلوك: **الأول** يسمى بالغموض وعدم التحديد.

الثاني مرحلة الصياغة والتبلور: وتأتي هذه المرحلة عندما يتمكن الفرد من السيطرة على خبرته الجديدة، أما حينما يقل تأثير القواعد الاجتماعية على الأفراد فإن التفكك الاجتماعي يظهر، من الصعب أن نعتبر التفكك الاجتماعي ظاهرة شاذة أو غير مألوفة فهو يتحقق إلى حد ما في كل المجتمعات ومن خلال عصورها المختلفة، غير أن فترات الاستقرار الاجتماعي هي التي تتميز بقدرة الجماعة على تدعيم قوة القواعد السائدة، وبذلك نستطيع مواجهة التفكك الاجتماعي، ومعنى ذلك أن استقرار نظم الجماعة يمثل عملية توازن دينامي بين التفكك والتنظيم، ومع ذلك يختل هذا التوازن اختلالا ملحوظا، الأمر الذي يتعذر معه تدعيم القواعد السائدة في مثل هذا الموقف، "يصبح من الضروري تطوير معايير جديدة للسلوك ونظاما أكثر حداثة تتوافق بشكل أفضل مع المطالب الجديدة"[1].

لكي يصبح من الممكن تحقيق هذا الإصلاح الاجتماعي، من الضروري أن يتخلص بعض أعضاء الجماعة من التفكك الفردي خلال فترة التفكك الاجتماعي.

د- الرغبات الأربعة وأنماط الشخصية:

كان لاهتمام **توماس** بالمظهر الذاتي للسلوك الاجتماعي ودراسته بعمق أن أدخل مجموعتين جديدتين من المفاهيم تتضمن المجموعة الأولى:

1-الرغبات الأربعة.

2-أنماط الشخصية الثلاث.

[1] نيقولا تيماشيف. مرجع سابق، ص 229.

فيما يتعلق بالرغبات الأربعة، فإن **توماس** كان يضن أنها تمثل جزء أساسيا بل جوهريا في النظرية السوسيولوجية، وأن هذه الرغبات الأربع لا يستطيع أفرادها إشباعها إلا من خلال اندماجهم في المجتمع، وهي توجد لدى جميع الأفراد، ويتحدد في ضوء إشباعها أو عدم إشباعها تكيف الفرد أو عدم تكيفه وتتمثل هذه الرغبات الأربعة في:

1- الرغبة في الخبرة الجديدة: وهي تشير إلى رغبة الفرد لتجنب الملل والقلق، وهي تعبر عن نفسها بطرق متعددة تعتمد على حالة الفرد ونمط المجتمع الذي يعيش فيه، ولذلك تختلف طرق التعبير عن هذه الرغبة من مجتمع لآخر.

2- الرغبة في الأمن: "والأمن هنا ينظر إليه من وجهة نظر الفرد، لذلك فهو يختلف باختلاف الأفراد"[1]، وبذلك يتم التعبير عن هذه الرغبة بطرق مختلفة، ففي المجتمعات الفردية ينزع الفرد لتحقيق رغبته في الأمن باكتناز النقود، في حين أنه في المجتمعات الجمعية يكون التعاون طريقا لتحقيق الأمن كما يذهب **توماس** إلى أن رغبتنا كأفراد في تحقيق الأمن تجعلنا محافظين وميالين لتجنب الجديد والغريب بالنسبة لنا.

3- الرغبة في الاعتراف(التعضيد): وهي تشير إلى رغبة الفرد أن يكون معضدا من قبل زملائه ومن مجتمعه (أي معترف به)، وهذه الرغبة متأصلة وتمتد جذورها لرغبتنا في التقدير الذاتي، ويتحقق الاعتراف بأن تشبع هذه الرغبة معرفة الآخرين بالفرد وتعضيدهم له، ولهذا فإن الفرد يسعى لتحقيق هذه الرغبة بطرق عدة، من خلال جمع الثروات أو من خلال التظاهر بعضويته في المجتمع أو اضطلاعه لمهام قيادية أو تحقيق النجاح المهني.

4- الرغبة في تحقيق الاستجابة أو السيادة: تشير لرغبة الفرد في كسب مشاعر الآخرين وتعاطفهم والحصول على التقدير من أقرانه، والواقع أن الفشل في تحقيق هذه الرغبة الأساسية قد يحطم الجانب المعياري للشخص.

اتساقا مع هذا الطرح الذي يتناول الرغبات الأربع، وهو يتسق مع ما تناوله **إبراهام مازلو** (A.MASLOW) في مؤلفه الحوافز والشخصية سنة 1954، حيث اقترح **مازلو** أن الحوافز الإنسانية مرتبة في شكل هرمي من الاحتياجات ذات مستويات عالية من الاحترام،

[1] السيد علي الشتا. مرجع سابق، ص 271.

وتحقيق الذات،" وتفترض النظرية أنه حينما يتم إشباع الحاجات ذات المستوى الأقل، تصبح الحاجات ذات المستوى الأعلى هي المسيطرة"[1]، حيث أن **مازلو** تبنى مقياسا معينا لمعرفة الدوافع والأهداف والرغبات، حسب أهميتها وضروراتها بالنسبة للفرد: باعتبار أنه[2]:

- توجد عدة احتياجات هامة للفرد، وهو يعمل على تحقيقها وإشباعها.
- تتصل هذه الرغبات والأهداف عند إشباعها بعضها البعض، وإن كانت هناك أولويات للفرد عند تحقيقها.

* بناءا على هذه الأولويات قسم **مازلو** الحاجات إلى:

1- **الحاجات الفيزيولوجية:** أو الحاجات البدنية، تتمثل في الأشياء الضرورية لبقاء الإنسان على قيد الحياة كطرح عام، ولكن كتناول ذو بعد تخصصي، فإن الحاجات الفيزيولوجية في التنظيم تتم من خلال توفير الأجور المناسبة والظروف الفيزيقية الملائمة.

2- الحاجة إلى الأمن: تتمثل هذه الحاجات في العموم في الأشياء التي تهدد وجود الإنسان، وإسقاطا على موضوع البحث، تتجسد هذه الحاجة "في ضمان استمرارية وجود الفرد في عمله"[3]، توفير وسائل الأمن الصناعي، نظام التأمين.

3- الحاجات الاجتماعية: أو الحاجة إلى الانتماء، ترتبط في وجود علاقات مع الآخرين وتكوين صداقات مع الآخرين داخل التنظيم وخارجه، كما يمكن للتنظيم توفير الأرضية الخصبة لإشباع هذه الرغبات من خلال النوادي مثلا.

4-حاجات التقدير والاحترام: وهي حاجة خاصة تتعلق بإرضاء غرور الفرد، أو تحقيق إنجازاته حيث يشعر بأهميته وحاجة الآخرين إليه، ويمكن إشباعها من خلال المسميات الوظيفية، نظام الترقيات، الأوسمة...

[1] وندل فرنش. مرجع سابق، ص115.

[2] حسين عبد الحميد أحمد رشوان. **علم اجتماع التنظيم**، مصر: الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة،2004، ص79.

[3] حسين عبد الحميد أحمد رشوان. نفس المرجع، ص 80.

5- الحاجة إلى تحقيق الذات: وهي أعلى درجة من درجات هرم الحاجات التي يرغبها الإنسان، وتتعلق بمدى طموح الفرد وقدرته على ما يطمح لتحقيقه من حاجات، ويتحقق ذلك عندما تكون له " القدرة والإرادة على تلبية الحاجة"[1].

- يرى **مازلو** أن هذه الحاجات تتحكم في سلوك الفرد، وبالتالي فإن سلوكه، يتحدد على ضوء الحاجات ومدى إشباعها ضمن كل فترة، غير أن هرم الحاجات غير مستقر، بل إنه يتصف بخاصية الدينامية، كذلك لا يتفق تدرج الحاجات دائما مع نموذج **مازلو**، كون الفاعل ضمن هذا الطرح النظري هو الإنسان، وهذا الأخير تحكمه معطيات متفاوتة التأثير، التبرير، ومن ثم صياغات السلوك تختلف وتتباين.

بالرجوع إلى **توماس**، يؤكد أن هذه الرغبات ليست بالمولد أو الغريزية وإنما ترتبط بالنمو الفيزيولوجي للفرد "واعتبارها نتائج للبيئة الثقافية والاجتماعية أكثر من العوامل البيولوجية"[2].

* أما فيما يتعلق بأنماط الشخصية فقد حدد **توماس** الأنماط الثلاثة للشخصية وهي:

1- **الشخصية المحافظة:** وهي شخصية ممتثلة، لا تسمح ولا تقبل الاتجاهات الجديدة وتتميز بالاستقرار.

2- **الشخصية البوهيمية:** شخصية غير مستقرة، وغير مترابطة تجعل الفرد خاضع لمؤثرات متنوعة.

3- **الشخصية الإبداعية:** شخصية مستقرة ومنتظمة في الوقت، الذي تستطيع فيه أن تحقق نموا ملحوظا ويرجع ذلك إلى أن اتجاهاته تتضمن دائما الميل نحو التغيير، والذي يتمثل في تخطيط النشاط المنتج.

رغم اهتمام **وليام توماس** بشخصية المبدع، وإيمانه بقدرتها على التأثير في الثقافة بواسطة الاختراع، إلا أنه لم يقبل نظرية الرجل العظيم، وفي هذا الصدد يبرر ذلك بقوله "إن العقل الفردي لا يمكن أن يرتفع كثيرا من مستوى عقل الجماعة، ولسوف يكون عقل

[1] راجع حروش، "النظريات الأساسية في علم الاجتماع" **مقياس النظرية الاجتماعية**، الجزائر: جامعة باتنة، 2006،ص16.
[2] السيد علي الشتا. مرجع سابق، ص 273.

الجماعة بسيطا إذا كانت ظروف البيئة الخارجية والخبرات الفردية السابقة بسيطة، كذلك وعلى هذا الأساس يمكننا أن نرجع التحركات الهامة والاختراعات إلى الأفراد وفقا لقدراتهم وكفاءتهم فقط"[1].

قد أوضح **توماس** أن هذه الأنماط الثلاث للشخصية لا تستطيع أن تستوعب كافة ضروب الشخصية الإنسانية المتنوعة، فهي نماذج مثالية، ومعنى ذلك أن الأفراد قد يكشفون في الواقع عن سمات ترتبط بهذه الأنماط بدرجات متفاوتة.

* يعتبر المدخل السلوكي من المداخل الحديثة في علم الاجتماع، وذلك بمزاوجته بعلم النفس ولكن ضمن دراسة الظاهرة الاجتماعية برؤية متفتحة متعددة ومرتبطة بالواقع أكثر.

حيث أصبح المدخل بمثابة الأرضية التي انطلقت منها أهم نظريات علم الاجتماع المعاصر.

---

[1] نيقولا تيماشيف. مرجع سابق، ص 231.

الفصل الثالث
دور النسق القيمي للعامل في التنظيم الصناعي

1. نسق القيم.
2. التعايش القيمي.
3. قيم التنظيم أم قيم المجتمع.
4. التناقض القيمي
5. إحداثيات الدور.

أ- قيمة العمل

أولا: مكانة العمل

ثانيا: العمل أصل القيمة.

ثالثا: تكوين قيمة العمل

رابعا: قيمة العمل، واقع وآفاق.

ب- قيمة الوقت

أولا: إدارة الوقت، المفهوم والأهمية.

ثانيا: تفعيل إدارة الوقت.

ثالثا: الإدراك القيمي للوقت

ج- درجة الانضباط

أولا: الضبط الذاتي

ثانيا: استرايجية الالتزام الوظيفي

ثالثا: الانضباط بين الأسلوب المنفتح ونمط الإدارة المتسلطة

رابعا: المحيط الثقافي للتنظيم

د- مستوى الانجاز

أولا: القيم والتحفيز

ثانيا: آلية الدفع والتحفيز

ثالثا: نحو تفعيل الإنجاز.

الفصل الثالث: دور النسق القيمي للعامل في التنظيم الصناعي

يركز غالبية الصناعيون، المنظمون والمشرفون بالدول السائرة في طريق النمو، قبل تبنيهم لمشروع ما، على الجانب الآلي ذو الخصوصية التقنية المادية للمشروع، وحتى إن كانت هناك التفاتة في بعض الأحيان للجانب البشري، فغالبا ما يكون تناول ذلك بشكل سطحي، حيث يتم التركيز على الجانب الآلي، محاولين بذلك قدر الإمكان الحصول على أحسنه، وليس ذلك فحسب، بل عادة ما يتم تكبد تكاليف باهضة جراء هذا الاختيار، في حين يتم المساهمة بنسب متواضعة في تفعيل الجانب البشري الذي يدير المشروع.

صحيح أن الكثير من المؤسسات توفر برامج تكوينية للفرد، كما هو الحال في مؤسسات التعليم بمختلف أطواره، وحتى المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية، غالبا ما تزود عمالها وفاعليها بفترات تدريبية، لكن جل ذلك يقتصر على الجانب التقني لعملية التعليم أو التدريب، ولا يكاد يمت بصلة لترسيخ صفات وقيم تتطلبها ممارسة مهمة ما "كما هو الحال بالنسبة للسائق الذي يتعلم قوانين المرور ولا يحترمها"[1]، ويتقن التحكم في قيادة السيارة ولكنه لا يتحلى ببعض الصفات المحبذة أثناء القيام بهذه المهمة، كالصبر والإحساس بالمسؤولية إزاء أمنه وأمن الآخرين والسيارة ومختلف منشآت الطريق، بيد أن دور المكوِّن هو خلق ومن ثم ترسيخ استجابات آلية لدى المكوَّن، لتصبح فيما بعد تتسق مع الصفات السلوكية المحبذة في المهنة المنوط به القيام بها، وهذا إيمان بالدور المحوري للفاعل البشري في معادلة التنظير الصناعي، وتأثر هذا الأخير بالمرجعية المجتمعية، باعتبار أن دراسة الإطار الثقافي والاجتماعي للمنظمة يساهم في بلورة، فهم وتفسير سلوك الأفراد وسيكولوجياتهم والقيم التي يؤمنون بها، فقيمة العمل، الوقت، درجة الانضباط ومستوى الإنجاز، هي سمات ضرورية للنجاح ضمن أي إطار تنظيمي وأن كيفية توظيفها، تختلف باختلاف الثقافات، وهو طرح يتناول بالتحليل العلاقة بين كل من المؤسسة والمجتمع الذي هي موجودة به، "إنها ليست بشكل تقني، لا زمني وخارج عن تاريخ المجتمعات لأنها تتغذى

---

[1] بوظريفة حمو. "أهمية العادات في الحياة الاجتماعية والاقتصادية"، **الثقافة والتسيير**، أعمال الملتقى الدولي المنعقد بالجزائر 28-1992/11/30، إعداد عبد الحفيظ مقدم، تقديم عمر صخري، الجزائر: جامعة الجزائر، 1992، ص 75.

من الوسط المؤسساتي، الاجتماعي والثقافي لحقبتها التاريخية"[1]، باعتبار أن التنظيم أو المؤسسة في بنياتها التنظيمية وطرقها الاجتماعية الداخلية إنتاج المجتمع، إذ تستقي شرعيتها من القوانين، الثقافات والقوى الاقتصادية والسياسية لمرحلة ولتاريخ محدد بصفة دقيقة، لكن لا توجد معرفة حول المؤسسة، دون فهم استقلا ليتها الاجتماعية، "بحيث لا يمكن اختصار التنظيم في قراءة ظرفية للنظم والنماذج التي تصقل بنياتها الصورية، وعليه يتوجب فهم منطق الخصوصية لهذه البنيات الاجتماعية، خاصة في ظل مراحل التحولات والأزمات"[2] وذلك باعتبار "أن التنظيمات هي المصبات الأساسية التي عادة ما تلتقي أو تتفاعل داخلها أنشطة البشر، فإنها عرضة بطبيعتها لتنوع تلك الأعمال والأنشطة البشرية من حيث أشكالها، طبيعتها والأهداف المبتغاة من ورائها"[3] غير أنه وفي غالب الأحيان هناك في أي مجتمع، نسق اجتماعي أو تنظيم فوق عضوي، يحكم ونحتكم إليه في حياتنا الاجتماعية وكطرح آخر، إن معظم ما يحدث في المجتمع هو وليد ونتيجة لعمل القوى الاجتماعية الكامنة المستترة والتي تتسبب في كل مخرجات المجتمع، وعلى هذا النحو فإنه إذا حدث طارئ ما أو خطأ معين أو انحراف في المجتمع وأنظمته المختلفة، فهذا يعني أن هناك تدخلا أو تعديا قد حدث على هذه القوى الاجتماعية، ولهذا فالاعتقاد بان أي علاج لأي مشكلة تواجه المجتمع، هو الامتثال لعمل هذه القوى الاجتماعية، مع ضرورة الاعتراف بأن عمل هذه القوى هو السبيل الوحيد للخروج من هذه الصعوبات والتحديات.

1- نســق القيــم:

إن المجتمع الإنساني في حقيقته، بمثابة بناء معياري يعكس حياة معنوية، يمتثل لها الافراد، ويتميز بالقوة والتأثير، هذا البناء المعياري يحتوي على صور الحياة الاجتماعية، ولا يعني هذا، أن البناء المعياري أمرا مجردا من التصورات الجافة، بل إنه في الحقيقة ينطوي على عوامل محركة، فثمة قوى واقعية فعالة تمد وتساند تلك، هي القوى المعنوية

---

[1] بشير محمد. **الثقافة والتسيير في الجزائر**، بحث في تفاعل الثقافة التقليديـــة والثقافـــة الصـــناعية، الجزائـــر: ديـــوان المطبوعات الجامعية، 2007، ص 78.

[2] بشير محمد. نفس مرجع ، ص 79.

[3] عبد الناصر محمد علي حمودة. **إدارة التنوع الثقافي في الموارد البشرية**، مصر: القاهرة، المنظمة العربيـــة للتنميـــة الإدارية، 2005، ص 161.

التي تسمو على القوة الطبيعية، هذا البناء المعياري يحقق للإنسان والمجتمع غايات المستقبل المنشود، ويتجدد هذا البناء المعياري ويتغير في فترات التوترات والأزمات الاجتماعية، التي تتمخض عنها فترات خلاقة مجددة، يتجه فيها الناس تحت ظروف متنوعة إلى التقارب فيما بينهم، وتنشأ معايير وقيم جديدة، تعكس بدورها أنواعا جديدة من العلاقات وأنماط السلوك.

إذا نظرنا إلى المجتمع نظرة تحليلية، فإننا نجده يتكون من عديد من النظم الاجتماعية، مثل النظام الاقتصادي، السياسي، الديني، الأسري... وهكذا، حيث يتكون النظام من قيم معينة تحدد هويته، "ويعكس النظام من ناحية أخرى هذه القيم في مجموعة من المعايير، قد تكون مكتوبة فتأخذ شكل القوانين، أو شفهية فتأخذ شكل العرف أو التراث"[1] وهذا يعكس أي نظام، مجموعة من التنظيمات الاجتماعية يسلك الفرد داخلها أنماط من السلوك تعكس العادات الاجتماعية أو الطرائق الشعبية، والتي تعكس بدورها اتجاهات الأفراد نحو النظام.

نظرا لكون القيم لها درجات متفاوتة في التأثير على الفعل الإنساني، فهذا مرده إلى التباين من حيث الأهمية وتبعا لترتيبها ضمن السلم القيمي، ففي بعض الحالات إن قيمة ما قد تكون وسيلة في مواقف بعينها ولكنها تكون هدفا أو غاية في ظل مواقف أخرى، فطالما أن القيمة هي محصلة التجربة المستمرة، فإن كل نسق يحتوي بدائل مقبولة اجتماعيا سانحة للفرد أو المجتمع بأن يكونا في توافق مع المواقف الجديدة أو المشاكل دون صراع مجتمعي أو فردي "إلى درجة أن تكون فيها هذه الميكانيزمات البديلة دينامية وفعالة، فإن نسق القيم يكون أكثر نشاطا في أداء وظائفه"[2].

تعتبر القيم معيارا لتقويم المعطيات، التجارب والسلوكيات لكونها ذات بعد تأثيري، يمكن تبنيها "كمتغير مستقل وفاعل يؤدي إلى نتائج على البناءات الحضرية، الاجتماعية، الدينية، العائلية والتربوية"[3] وهي (القيم) تتجلى وتتجسد في مواقف الاختيار وضمن إطار منظومة الحياة الاعتيادية الطبيعية، بيد أن التوجهات القيمية التي تدفع الإنسان إلى ملاحظة

---

[1] محمد أحمد بيومي. **القيم وموجهات السلوك الاجتماعي**، مصر: الإسكندرية، دار المعارف الجامعية 2006، ص 78.

[2] محمد أحمد بيومي. نفس المرجع، ص 80.

[3] محمد عاطف غيث. **علم الاجتماع الحضري**، مدخل نظري، مصر: الإسكندرية،دار المعا رف الجامعية، 1988،ص61.

قوانين محددة في الاختيار بين البدائل المتاحة، ليست عملية عشوائية "ولكنها تميل إلى تشكيل النسق، الذي بدوره يحوّل الفرد نحو مجموعة من القوانين المنظمة له"[1].

اتساقا مع هذا الطرح، وإيمانا بتنوع النسق القيمي، وثراءه تبعا لانتماءاته والمصبات التي قد تغير سكونيته، خاصة في ظل المجتمع الحديث، حيث توجد مجموعة من القيم، المعايير أو الجماعات المتصارعة أو المتناقضة، وفي نفس الوقت توجد في كل مجتمع، مجموعة من الأساليب القادرة على ضبط هذا الصراع القيمي، وتحقيق ما يسمى بالتعايش السلمي (القيمي)، يمكن أن نعرض بعضها في شكل هذه النقاط.

1. هناك ميل في كل مجتمع وفي كل جماعة إلى ترتيب القيم المختلفة ترتيبا تدريجيا، حيث تتحدد درجة أهمية كل قيمة على سلم معين، وضمن هذا التناول تسهل عملية الانتقاء على حسب كل موقف على حدى.
2. يوجد في كل مجتمع ما يمكن أن نطلق عليه صمامات الأمان، وتتجسد في شكل نظم ثانوية تسمح بتخفيض القلق والتوتر الذي يسببه الامتثال أو محاولة الامتثال التام للنظم والقيم الأساسية التي تحتل الصدارة والمكانة الأولى داخل الجماعة، ضمن إطار من الضبط المقبول.
3. يمكن تحقيق ما يسمى بالتعايش السلمي بين القيم والمعتقدات المتباينة داخل مجتمع واحد، إذا ما تحقق الفصل النسبي بين الجماعات المختلفة، التي تتبنى كل منها مجموعة من القيم أو المعتقدات أو تقوم بنماذج سلوكية تختلف عن تلك التي تقوم بها الجماعة أو الجماعات الأخرى.
4. يمكن أيضا تبني الطرح السابق، وإسقاطه على التناول الفردي الخاص، حيث يمكن للشخص الواحد القيام بأداء عدة أدوار متباينة أو حتى متصارعة إذا استطاع الفصل بينها موقفيا وزمنيا.

---

[1] تهاني حسن عبد الحميد الكيان. **الثقافة والثقافات الفرعية**، تقديم أحمد مصطفى أبو زيد، مصر: دار المعارف الجامعية، 1997، ص92.

5. على الرغم من احتمال وجود قيم متصارعة بين عدة جماعات متباينة "إلا انه لابد من وجود قيم مشتركة بين هذه الجماعات، وإلا استحال تواجدها معا[1].

2- التعايــش القيــمي:

هذه النقاط السالفة الذكر تناول موجز لطرح نظري أو بالأحرى تصنيف **رالف لنتون** للتوقعات ومؤداه أنه إذا تم ملاحظة ثقافة أي مجتمع متجانس، نجد أن محتوى هذه الثقافة، يضم ثلاثة أقسام من العناصر الفاعلة، تعود إلى مدى اشتراك أفراد المجتمع في ممارسة وتفعيل كل قسم منها وتتمثل في:

أولا العموميات: تشير إلى الخصائص الجوهرية والسمات الأساسية التي يتطلبها المجتمع مثل القوانين، الإجراءات الحكومية، الأنساق الاقتصادية والدينية، الأفكار، العادات والتقاليد، طرق التفكير وأنماط السلوك "التي يشترك فيها غالبية أفراد المجتمع العاقلون"[2]

كما تشمل العموميات اللغة التي يتكلمها الناس، طريقة الأكل، طريقة ارتداء الملابس والأنماط الأساسية للعلاقات الاجتماعية، كما أن اشتراك أفراد الجماعة في العموميات يؤدي إلى ظهور الاهتمامات المشتركة، الجامعة والملمة لهؤلاء الأفراد، وظهور هذه الاهتمامات المشتركة، حقيقة سيكولوجية هامة، تبني على أساسها وحدة الجماعة وأهدافها المشتركة.

إذا كان أساس بقاء الجماعة، هو تنمية ما يسميه **لنتون** بروح الجماعة، فإن اشتراك الأفراد في هذه العموميات، من شأنه المساهمة بشكل وظيفي في اكتساب هذه الروح الجماعية، كذلك تشتمل العموميات على التاريخ المشترك للجماعة، بما فيها من ذكريات وماضي مشترك، مما ييسر على الأفراد توثيق عرى الوحدة بينهم، فالأفراد يشعرون بأن لهم ماض وتاريخ مشترك مما يؤدي إلى بلورة نمط نفسي ذو دلالات سلوكية، يمكن على أساسه بناء اتحادهم، كما أبرز **سانسيلو** عملية التشبث بالقيم الثقافية الماضية والإبداع فيها، عندما يتعلق الأمر بهوية الأفراد، إذ أن الفاعل يتمتع بماض ثقافي، وبعادات مكتسبة تخص التماثل

---

[1] سعد بشاينية. "التصادم الثقافي في العمل الصناعي"، **مجلة العلوم الإنسانية**، الجزائر: مطبعة دار الهــدى، منشــورات جامعة منتوري قسنطينة، عدد 11، 1999، ص 14.

[2] محمد السويدي. **مفاهيم علم الاجتماع الثقافي ومصطلحاته**، الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب، تونس: الدار التونســية للنشر، ص 83.

والإدراك، إلا أن الفضاء الاجتماعي الذي يخاطر فيه، مرهون بالاعتراف الذي يمكن أن لا يكون ما كان عليه سابقا، كما يمكن للقيم الثقافية السابقة العجز عن تحقيق النصر في العلاقات الحالية "إذ أن تعلم قدرات إستراتيجية جديدة في علاقات العمل، تبلور وعيا جديدا، خاص بقوى الفعل في المجتمع"[1] إذ إن معيار العلاقة في أغلب الأحيان، تعبير مباشر عن قيم عامة مكتسبة سالفا.

ثانيا الخصوصيات: هي تلك العناصر التي تشترك وتساهم فيها مجموعة معينة من الأفراد، لها تنظيمها الاجتماعي الخاص بها، والذي لا يشترك في فعالياته جل أفراد المجتمع، غير أن الفوائد الناجمة ذات طرح عام وشامل لجميع أفراد المجتمع، رغم الخصوصية في اللغة والتفكير ومن ثم تبني نسق من القيم خاص بمجموعة ما دون غيرها، يتم تحديده (النسق القيمي الخاص بأي مجموعة) من قبل المجتمع لتغطية مختلف أنشطة وأنماط الحياة فيه.

ثالثا البدائل: هي تلك العناصر الثقافية البديلة المتبناة من قبل أفراد معينين، لكنها لا تكون مشتركة بين أفراد الثقافة الواحدة "وإنما تسود بين أفراد فئة أو جماعة، لها تنظيم اجتماعي معين"[2] حيث تمثل هذه العناصر البديلة، استجابات مختلفة وردود أفعال متباينة لمواقف متشابهة أو ظروف استثنائية، لتحقيق اهداف متشابهة، وكطرح آخر، هي (البدائل) عبارة عن عناصر قيمية، مترددة، حائرة وطائفة على سطح الثقافة، قبل أن تتحول إلى عناصر ثقافية تخصصية أو عامة، لتثبت وتستقر بعد ذلك، مما يستدعي إحداث عمليات جديدة من التكيف، تتطلب بدورها إعادة البناء الاجتماعي وفقا للظروف الجديدة.

نستنتج من خلال هذا التناول أن عنصر البدائل خاص بالأفراد، أما الخصوصيات فخاضعة لإطار الجماعات والعموميات مرجعيتها محك المجتمع.

3- قيم التنظيم أم قيم المجتمع:

تتدرج ثقافة المؤسسة في العلاقة العضوية بين ثقافة جل الفاعلين داخل التنظيم من الوجهة النظرية والمنهجية التي طبعت ولا تزال تطبع الأدبيات في هذا الميدان، إطار

---

[1] بشير محمد. مرجع سابق، ص 126.

[2] محمد السويدي. مرجع سابق، ص 87.

النموذجين الرئيسيين، **النموذج الوظيفي والنموذج النقدي**، حتى في ظل توافر مقاربات فرعية فهي تصب في الغالب ضمن هذا النموذج أو ذاك.

إن الحديث عن هذين النموذجين، يجرنا إلى الكلام عن المسالة التي سايرت وتساير الموقفين التقليديين؛ الموقف التوفيقي الداعي إلى التكامل في الوظائف والموقف النقدي الداعي إلى التحليل على أساس التناقض في المصالح والأهداف "فالأول يتصور إعادة الإنتاج في شكل اندماج اجتماعي، أما الثاني يطرحها في صيغة هيمنة اجتماعية"[1].

إن أغلب التنظيمات مطبوعة بالخصائص السوسيوثقافية لمجتمعاتها، من خلال هذا يتجلى التأثير الجوهري للمكان والزمان في صقل هذا التطور، وبالتالي محاولة لمزاوجة الأشكال التنظيمية مع الواقع السيوسيوثقافي المحلي، "فحتى العلماء والباحثون عندما يفكرون ويعملون، ليسوا بمعزل عن نسق القيم الذي يحكمهم، كما أن معتقداتهم وقيمهم السابقة تتدخل في أعمالهم، ولها تأثير عليها وعلى ما سيقومون به من تحليلات"[2]، حيث تطرق السوسيولوجيون بشكل مباشر أو غير مباشر إلى مسألة القيم في التنظيم، وتحليلاتهم تظهر عالما ثقافيا غير متجانس له علاقة بعدم التجانس الاجتماعي لمختلف فاعلي المجتمع كطرح عام، ولفئات العمال كتناول خاص، فهؤلاء لا يأتون أو يلتحقون بالمؤسسة، وهم محرومون وغير مزودين قيميا، فهم يحملون إليها في الغالب قيم المهنة وأحيانا ثقافات الطبقة "باعتبار أن تجارب الإنسان في المجتمع هي تضافر لكل من التركيب الداخلي والضغوط الخارجية، كما أن ردود فعله عليها، تشتمل على كلا جانبيها الفردي والمغزى الاجتماعي"[3] وهذا إقرار للعلاقة التفاعلية ذات البعد الاندماجي بين قيم المجتمع وقيم التنظيم، حيث تعتبر هذه الأخيرة مزودة بنظام وسلطة من شأنها ترجيح كفة التأثير، التأهيل فالتغيير على الأقل كطرح نظري.

تتميز قيم التنظيم باحتوائها على ثقافات صغرى، تترعرع في كنف المؤسسة، هذه الثقافات الصغرى يتم اختراعها من قبل العمال، لتبين بوضوح، أن ثقافة المؤسسة ليست معطى سابقا، ما على العمال إلا اعتمادها، هذا من جهة، وكونها (الثقافات الصغرى) "ليست

---

[1] بشير محمد. مرجع سابق، ص 6.

[2] ديفيد بيكمان، رامو جوبال أجاراوالا، سفن بيرميستر، إسماعيل سراج الدين. **التنمية والقيم** مناقشا ت حرة لنخبة من خبراء البنك الدولي، ترجمة محسن يوسف، مصر: القاهرة، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، 2006، ص 122.

[3] جمال محمد شنب. **السلوك الاجتماعي**، مصر: الإسكندرية، دار المعارف الجامعية، 2002، ص 323.

فعلا فرديا خالصا ولا رد فعل مجردا من قبل الطبقة، بل سلوك يحيل إلى مجموعة انتماء أي مجموعة عمل محسوسة تتقاسم ثقافة مشتركة، مصنوعة من لغة مشتركة، من طريقة تصرف مشتركة، من علامات للتعرف ومن هوية مشتركة"[1] في نهاية المطاف، تقع ثقافة المؤسسة في تقاطع مختلف الثقافات الصغرى الموجودة في كنفها، وهذه الثقافات الصغرى الفرعية، "أو المجتمعية"[2] لا تنسجم بالضرورة مع بعضها البعض، واحتكاكها لا يتم حتما بلا مصادمات، تظهر علاقات قوة تبين هنا وهناك الرهانات الاجتماعية، وكطرح آخر إذا كان لمفهوم قيم التنظيم ملائمة سوسيولوجية فليس هدفها بالتأكيد، الدلالة على منظومة قيمية، تستبعد منها كل أنواع التناقض والصراعات هذا من جهة وإقرار للطرح القائم على دراسات التنظيم في عالم مغلق من شأنه أن يفرز ثقافة كاملة الاستقلال، بل على النقيض، فإن التنظيم الحديث، شديد الارتباط بمحيطه، سواء على الصعيد الاقتصادي الاجتماعي والثقافي، فحتى في ظل التنظيمات المجسدة للشركات الأجنبية المتواجدة على الأراضي الغيرية، "فإن نجاح أي تنظيم منوط، باستيعاب وتبني ثقافة الغير بل ان حضارة المنظمة في معظمها مكتسبة من واقع الخبرة والتعلم، وإن احتوت على شق موروث"[3] باعتبار أن "الرؤية التي يكونها العمال عن أنفسهم وعن المجتمع، تُشَكِّلُ إطارا أساسيا لتبلور ثقافة محددة داخل المنشأة "[4] .

من خلال هذه النقاط التي تعتبر بمثابة خصائص بنائية لصياغة مفهوم لثقافة المؤسسة والتي يشار إليها على أنها "نسق من المعتقدات، القيم، المثل العليا المبادئ والأخلاق التي يشترك فيها أعضاء المؤسسة أو المنظمة الواحدة"[5] كذلك يمكن التطرق إلى هذا المفهوم على أنه "الأنماط المكونات والممارسات التي تحدث أثناء العمل وقد تكون نتيجة للأفراد أنفسهم أو

---

[1] قاسم المقداد. "مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية "، **www.awu-dam.org** ، منشورات اتحد الكتاب العرب، دمشق، 2002، ص3.

[2] هنادي المباركي." الثقافة" **www.Culture-science.net**، ص 1.

[3] عبد الغفار حنفي، عبد السلام أبو قحف، محمد بلال. **محاضرات في السلوك التنظيمي**، مصر: مكتبة ومطبعة الإشـــعاع الفنية، ط1، 2002، ص 264.

[4] العياشي عنصر. " تمثلات التمايز الاجتماعي لدى عمال الصناعة في الجزائر" **ثقافات المؤسسة**، جمال غريد، الجزائر: وهران مركز البحث في الأنثربولوجيا الاجتماعية والثقافية، 1997، ص 7.

[5] محمد أكرم العدلوني. **العمل المؤسسي**، لبنان: بيروت، دارابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، 2002، ص 44.

نتيجة للأنظمة، القوانين، الأعراف، والإجراءات التي يحددها المجتمع ذاته أو المنطقة نفسها"[1].

وبالتالي إرساء لقواعد الثقافة المشتركة، هذه الأخيرة عبارة عن "نموذج من المعتقدات المشتركة، الاتجاهات، الافتراضات والقيم داخل التنظيم"[2] باعتبار أن ثقافة المؤسسة تتجسد من خلال المجموع المتجانس للمواقف المشتركة لكل الأجراء في وضعية عمل هذا من جهة، ولكون المؤسسة الصناعية، عبارة عن تنظيم محلي يعكس الصراعات الموجودة في المجتمع بوصفه تنظيم كلي من جهة أخرى، بيد أن التحليل السوسيولوجي للتنظيم، لم يعد قادرا على تجاهل السياق، وبعبارة أخرى لا يمكن اختزال ثقافة المؤسسة إلى مجرد ثقافة تنظيمية.

4- التناقــض القيــمي:

تؤدي تناقضات القيم إلى مجموعة من المشاكل التنظيمية، التي يصعب في غالب الأحيان التعرف على أسبابها القيمية، لهذه المشاكل انعكاسات على العمل والفاعلين في التنظيم، يمكن تقسيمها إلى أربعة مراحل حسب درجة التناقض وقوة الانعكاسات، وهي تتدرج من سوء التكيف البسيط إلى سوء العلاقات البشرية ثم الصراع فالانسحاب، وأقوى رد فعل وأخطره، يتجلى في ظاهرة التخريب.

أولا صعوبة التكيف: إن قوة التناقضات والاختلافات بين القيم داخل التنظيم، تؤدي الى صعوبة التكيف وعدم القدرة على تحمل ضغوط مختلف القيم المتعاكسة، فكلما زادت الاختلافات والتناقضات زادت صعوبة التكيف، وأدت إلى انعكاسات أوسع مدى وأكثر قوة.

ثانيا فشل التكيف: وفي هذه المرحلة تبرز مظاهر الفشل في ثلاث صور: [3]

1- سوء العلاقات الإنسانية: هناك اختلاف في طبيعة القيم وتباين في درجات الثقافة والتكوين بين العمال أنفسهم، وبين العمال والمسؤولين حيث تغلب القيم التقليدية على ذهنيات العمال بينما تتغلب القيم الحديثة وتؤثر على سلوكات الإطارات، هذا الاختلاف والتناقض، قد

---

[1] حسين عبد الحميد، أحمد رشوان. **الثقافة** دراسة في علم الاجتماع الثقافي، مصر: الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 2006، ص89.

[2] "الثقافة المشتركة"، مركز التميز للمنظمات غير الحكومية **www.ngoce.org**، عدد 18، 2006/12/06، ص 1.

[3] بوفلجة غيات. **القيم الثقافية والتسيير**، مرجع سابق، ص 51.

يصل إلى درجة توتر العلاقات الإنسانية داخل التنظيم، باعتبار وجود ثقافتين كحد أدنى، والغلبة لمأطري خاصيتي "الإجماع والشدة"[1] فالخاصية الأولى تشير إلى عنصر المشاركة لنفس القيم في المنظمة من قبل الأعضاء، أما الخاصية الثانية فترمز إلى قوة وشدة تمسك أعضاء المنظمة بهذه القيم.

2- **انخفاض الرضى المهني:** إن سوء العلاقات الإنسانية، يؤدي إلى انخفاض الرضى المهني لدى العمال، ونقص الحوافز والدوافع نحو الانجاز "مع صدارة اللامبالاة وانخفاض في الروح المعنوية"[2].

3- **الإجهاد الذهني والبدني:** إن مشاكل العمل وانخفاض الرضى المهني مع تناقض القيم، يؤدي إلى التعب والإجهاد نتيجة الضغوط النفسية التي يتعرض لها العامل، وبالتالي غياب عنصر الالتزام "والشعور بعدم الانتماء إلى المنظمة"[3] .

ثالثا المواجهة: إن صعوبة العمل في التنظيم وعدم القدرة على مسايرة التغيير، باعتبار أن هذا الأخير "يمكن أن يكون في شكلين، فهو إما استجابي، أي استجابة لعوامل محيطية، اضطرت التنظيمات للاستجابة لها، وإما تنبئي، سابق للأحداث مستعدا لها، بهدف التأثير على مجرياتها"[4] يؤدي لا محالة إلى بروز آليات دفاعية، تتجسد في "الانسحاب، الصراع، التخريب"[5] .

رابعا الصراع والانسحاب: هذا الأخير يتجسد وفق نمطين، إما ترك العمل نهائيا وبالتحديد في ظل توافر عوامل مساعدة لهذا الخيار من رخاء اقتصادي سانح للعاملين من إيجاد فرص عمل ضمن تنظيمات أخرى، وأحيانا يفضل العامل البطالة على التعرض

---

[1] رفعت عبد الحليم الفاعوري. مرجع سابق، ص 158.

[2] حسين حريم. **السلوك التنظيمي** سلوك الأفراد والجماعات في منظمات العمال، الأردن: عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2004، ص229.

[3] جيرالد جرينبرج، روبرت بارون. **إدارة السلوك في المنظمات**، تعريب ومراجعة رفاعي محمد رفاعي، إسماعيل علي بسيوني، السعودية: الرياض، دار المريخ للنشر، 2004، ص 630.

[4] محمد أحمد الزغبي. **التغير الاجتماعي** بين علم الاجتماع البرجوازي وعلم الاجتماع الاشتراكي، مصر: سلسلة السياسة والمجتمع، ط3، ص 39.

[5] إقبال سعد الصالح. " ثقافة المنظمة" **www.culture of organisation .org**، ص 16.

لضغوط العمل في التنظيم وما يحتويه من تناقضات، أما الطرح الثاني المعبر للانسحاب، فيتمثل في البقاء في العمل مع التخلف، التغيب، التمارض، تجنب العمل وإنتاج أقل ما يمكن إنتاجه.

أما الصراع فيتمثل في مواجهة المواقف بصورة أكثر عنفا، وتكون في صيغة صراعات عمالية وإضرابات واختلافات واضحة، حيث نادرا ما يتم تشخيص السبب القيمي للمشاكل من قبل المسؤولين، وفي ظل هذا الوضع المتفاقم ليصل إلى مرحلة التخريب، وهي خطوة ذات صبغة نهائية، تدفع العامل إلى تخريب آلته، لخلق مبرر مقبول للتوقف عن العمل ولو لمدة.

5- إحداثيـــات الــدور:

بعد إثارة بعض النقاط السالفة الذكر، لتوضيح الفكرة العامة لهذا الفصل وتتجلى الرؤية بداية من خلال التطرق إلى النسق القيمي ثم تناول هذا الأخير في الإطار التنظيمي للخروج بتصور، يتم إسقاطه من خلال إبراز دور النسق القيمي للعامل في التنظيم الصناعي وفق أربعة إحداثيات.

أ- قيمــــة العمـــل:

تختلف نظرة المجتمعات إلى قيمة العمل، باختلاف وتباين هذه المجتمعات، من جهة، مع ضرورة توظيف تأريخي لخاصيتي الزمان والمكان، كطرح فاعل في سيرورة هذه المجتمعات، من جهة أخرى يتمثل مدى تنوع أو تباين العنصر البشري حول مفهوم العمل أو دوره كقيمة حياتية في حد ذاته ،من النقاط شديدة الصلة بمسألة تحفيز العامل، ويعد من أكبر الإشكالات التي تواجه التنظيمات عند تحديد آليات الدفع والتحفيز التي يجب اعتمادها ومن ثم تبنيها في ظل توافر هذا الزخم من التنوع والتباين وفي بعض الحالات التناقض الثقافي ذو الصبغة القيمية، وقد بينت إحدى الدراسات* أن العمل كقيمة مركزية وأساسية في حد ذاته، ينظر إليه بنظرات مختلفة باختلاف ثقافات البشر، حيث " تصدرت اليابان القائمة، حيث يرى

* دراسة بعنوان معنى العمل، سنة 1987، قام بها mow، غطت حوالي 8000 موظف منتشرين في عدد مــن الــدول، لمزيد من المعلومات أنظر عبد الناصر محمد علي حمودة، **إدارة التنوع الثقافي في الموارد البشرية**، مصــر: القــاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2005، ص 162.

أهلها أن العمل في حد ذاته، بغض النظر عن العائد منه، يمثل قيمة أساسية أو مركزية في حياتهم"[1].

أولا مكانة العمل:

إذا كان مفهوم العمل في البلدان المتقدمة، يحتل مركز اهتمام الفرد، لإشباعه حاجاته البيولوجية النفسية والاجتماعية، فإن مفهومه في مجتمعات العالم الثالث يكمن في جوانبه المادية كطرح غالب، وهذا لا ينعكس سلبا على الأداء فقط، وإنما يكون عائقا وحائلا دون التطور، ذلك أن الفرد لا يفكر في العمل المبدع، بقدر ما يفكر في الجوانب المادية التي تعود عليه، والجزائر كبلد ينتمي إلى التصنيف السالف الذكر لا تُستثنى، باعتبار وجود دراسة قام بها **محمد السويدي** على مجتمع تامنراست حيث خلص "إلى أن الناس لا يشتغلون إلا بقدر ما يكفي قوتهم فترة زمنية محددة"[2] فعندما يحتاجون إلى المال يذهبون إلى محطات التنقيب على المعادن، يشتغلون فيها لفترة شهر أو شهرين، ثم يعودون إلى موطنهم يقضون جل أوقاتهم متكئين على الجدران، حتى ينتهي المال، فيعودون إلى العمل من جديد، وهكذا دواليك حيث اشتكت كثيرا من مؤسسات التنقيب من هذا الانقطاع المتكرر الشيء الذي أربك سياستها المتعلقة بتخطيط القوة العاملة في المنطقة، كذلك إن العامل البدوي يفتقد إلى الرؤية التسلسلية ذات الطابع الديمومي للعمل، ولم يستصغ (إبان إجراء هذه الدراسة) فكرة التوفير للمستقبل ،كما أن الرقابة الموجودة في العمل، يعتبرها سجنا نظرا لكونه غير حر، وهذا يتنافى مع نمط حياته، الخالية من محددات الزمان والمكان، مع سيادة نظرة دونية لبعض الأعمال البسيطة ذات التنميط اللوني (البذلات الزرقاء)، وحتى حاليا، فإن هذا الطرح وإن طرأ عليه بعض التغيير، إلا أن المغزى العام للفكرة، وليدة قيم تتصف بخاصية التاريخ، وهذا ما يلاحظ في أوساط طالبي الهجرة نحو البلدان الأوروبية وخاصة عنصر الشباب، فعندما تسألهم عن طبيعة الأعمال التي يتوقعونها في بلاد المهجر، تنحصر إجاباتهم في غسل الأواني في المطعم، غسل سيارات أو حمالا بإحدى الفنادق، إن مثل هذه الأعمال التي يرحب بها الشباب، العمل فيها في أوروبا، نجده ينفر منها وهو في بلده، والجواب، أن الشباب يدرك

[1] عبد الناصر محمد علي حمودة، مرجع سابق، ص 162.

[2] عبد الحفيظ مقدم. " المؤثرات الثقافية على التسيير والتنمية، **الثقافة والتسيير**، مرجع سابق، ص 19.

أن ثقافة وقيم المجتمعات الأوروبية لا تحتقر العمل مهما كان نوعه، وهو ضمن هذه المنظومة القيمية لا يشعر بانتقاص في كرامته وشخصيته، رغم أن هذه الإنارة في منظومة القيم الغربية لقيمة العمل ومكانته مصدرها الإسلام، وكان بالأحرى توظيف هذه الخصوصية، -باعتبار أن الدين الإسلامي هو دين الغالبية من الجزائريين- حيث أن العمل يحتل مكانة هامة في الإسلام، وللتدليل على ذلك، يمكننا القول "أن كلمة العمل ومشتقاتها وردت في القرآن الكريم أكثر من 330 مرة في حين أن الإشارة إلى الصلاة ومشتقاتها لا تتجاوز 100مرة "[1] وهذا تدليل واضح المعالم، جلي الرؤية لإبراز المكانة التي يحتلها ويتصدرها العمل في الإسلام.

ثانيا العمل أصل القيمة:

إن العمل أو المهنة تعمل على تشكيل الإنسان، فهي لا تحدد فقط مقدار دخله، أو تغير من مظهره أو تحدد ملبسه ونمط سلوكه، بل أيضا "تُشكِّل عملياته العقلية من إدراك وإحساس وانتباه بما يتلائم وقدرتها وظروفها"[2] كما أنها تؤثر أيضا على معتقداته وتكيفه الفعلي وأرائه وأخلاقياته، فضرورة العمل وأهميته، قادت الباحثين والمنظرين إلى دراسته بغرض التفسير والتحليل، حيث يتحقق العمل باتحاد فاعلين أساسيين العنصر الآلي والعنصر البشري، حيث يُعنى هذا الأخير بتنمية المورد البشري، تنظيمه ومن ثم تسييره في المؤسسة للنهوض بالعمل كطرح قيمي وبالتالي المساهمة بشكل وبحصص وافرة في تقدم المجتمع حيث أنه لو رجعنا إلى رصيدنا من القيم الثقافية، لوجدنا أن القيمة الاجتماعية للفرد تكتسب إما عن طريق السلطان (السلطة) أو عن طريق الجاه والنسب أو عن طريق المال، بينما الإسلام أرسى ميزان العمل للمفاضلة، حيث يتحصل الإنسان على قيمته الاجتماعية عن طريق العمل، والعمل فقط، وبالتالي إلغاء الموازين الأرضية، حيث "أن الإسلام أول النظم التي أرست قواعد العمل ومعايير الجدارة والكفاءة في العمل، وسبق الأنظمة الغربية بأربعة عشر قرنا من الزمان"[3].

---

[1] أحمد حويتي. "القيم الإسلامية للعمل والتسيير"، **الثقافة والتسيير**، مرجع سابق، ص 66.

[2] سعيدة أعراب. مرجع سابق، ص 120.

[3] إبراهيم فهد الغفيلي. "العلاقة والتأثير بين قيم الفرد والمنظمات في بناء أخلاقيات المهنة من منظور الفكر المعاصر الإسلامي"، **الملتقى الثالث لتطوير الموارد البشرية**، السعودية: الرياض، أكتوبر 2001، ص 17.

ثالثا تكوين قيمة العمل: لتكوين القيمة عمليا، توجد عدة مراحل هامة: [1]

1- جذب انتباه المُتَعَلِّم نحو القيمة: لابد من إحساس المتعلم أو المتلقي بالقيمة التي تختار كهدف، ومن أجل ذلك تستخدم الوسائل والإمكانيات كافة في سبيل عرض القيمة، بقصد الاستحواذ على انتباه المتعلِّم، ليس بالضرورة أن يتم تقديم القيمة واضحة التفاصيل، محددة المعالم، فالمهم جذب الانتباه بالدرجة الأولى، وذلك ليشعر المتلقي بوجود بعض المثيرات التي تستقطبه ويكون راغبا في تلقيها أو الانتباه لها، لتكوين الوعي بها، وإثارة الرغبة لديه في استقبالها، لتتم عملية تركيز الانتباه، المراقبة، فتتم الاستجابة بعد ذلك، ويبدي المتلقي اهتماما بالقيمة، تليها بعد ذلك "الاستجابة النشطة متجسدة في شكل طاعة أو مسايرة، ومن ثم يظهر المتعلم أو المتلقي التزامه بالسلوك بمبادرة منه أو طوعا وبمحض إرادته"[2] ليصاحب هذا التطور النوعي شعور بالرضى والارتياح والاستمتاع أثناء قيامه بعمل من الأعمال.

2- تَقَبُّل القيمة: في هذه المرحلة، تستمر الاستجابة بدرجة تجعل الآخرين يميزون القيمة في التعلم، ويكون سلوكه ثابتا، حيث تصبح قيمة العمل، متمثلة ومتجسدة بدرجة كافية في العمق، لتصبح قوة مسيطرة، باستمرار على سلوك المتلقي.

3- تفضيل القيمة: تتضمن هذه المرحلة قدرا اكبر من الالتزام، يجعل المتلقي، لديه الرغبة في المتابعة والسعي وراء القيمة التي تشعر باتجاه موجب إزاءها، أي تفضيل العامل لقيمة معينة، ومنحه إياها الأهمية.

4- الالتزام: يصل العامل في هذه المرحلة إلى أعلى درجات اليقين والاقتناع الكامل بصحة اتجاهه، أو تقييمه لقضية ما، حيث يكون على درجة عالية من الالتزام، الإخلاص، فالولاء بهذه القضية، مع محاولة إقناع الآخرين بها، حيث أن الالتزام مفاده الاستمرار العاطفي لتأكيده "واعتناق قيمة لفترة طويلة لا يدل تمام الالتزام بها ما لم يكن مصاحبا

---

[1] محمد حسن محمد حمادات. **قيم العمل والالتزام الوظيفي** لدى المديرين والمعلمين في المـــدارس، الأردن: عمـــان، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2006، ص 45.

[2] جمال الدين المرسى. **الثقافة التنظيمية والتغيير**، مصر: الإسكندرية، الدار الجامعية، 2006، ص 17.

باستثمار قدرا من طاقة الفرد العاطفية"[1] حتى يتم الالتزام الحقيقي بها، كون الأعمال المؤيدة قيميا، لها دلالاتها، ضمن التدليل على الالتزام بحكم طبيعتها.

5- التنظيم: تتطلب هذه المرحلة، تنظيم قيم العمل ضمن نسق متكامل أو نظام قيمي حتى يساعد في التغلب على الصراعات التي تنشأ بين قيم الفرد وقيم المنظمة التي يعمل بها، وتحديد العلاقة المتبادلة بينها.

يمكن للعامل إدراك الكيفية التي يتم بها ربط قيم العمل بغيرها من القيم المستنبطة جراء الأنا، أو بقيم جديدة على العامل اكتسابها، ويكون على وعي كامل بالعديد من القيم التي تم اكتسابها، مع ضرورة الإدراك التام والواعي للعلاقات المنتظمة بين هذه القيم.

6- **التمييز:** ضمن إطار هذه المرحلة، يصبح العامل متميزا، ذلك لأن تنظيمه للقيم، قد وصل إلى الحد الذي يحكم سلوكه طبقا للقيم التي يمثلها، فيتصرف في ضوء ذلك، بأسلوب معين ليكون له نمط حياة وعمل متميز، يمكن للآخرين من التنبؤ بسلوكه في ظل مواقف معينة حيث تتكامل الأفكار، المعتقدات، وتتسق القيم في فلسفة كلية للحياة ذات إسقاطات على خصوصيات نوعية مرتبطة بالجانب العملي.

رابعا قيمة العمل، واقع وآفاق:

لا تزال قيمة العمل لم تحتل المكانة اللائقة بها في نسق قيمنا الثقافية والاجتماعية، ويتجلى هذا الطرح من خلال اتساع مؤشرات الإهمال، اللامبالاة في أداء الأعمال والمهام لدى شتى فئات المجتمع هذا من جهة، وإن برزت (قيمة العمل) فلا يعدو ظهورها في غالب الأحيان إلا لتمثيل الجانب المادي للعمل من جهة أخرى، وهذه قضية هامة وخطيرة في نفس الوقت، باعتبار أن العامل الجزائري المنطوي تحت لواء المنظومة القيمة الإسلامية، حيث تعتبر هذه الأخيرة، العمل فريضة تعبدية، ذات بعد دنيوي ذو ملامح تأثيرية للحياة الأُخْرَوِيَة، فالعامل المسلم ضمن نطاق أي موقع عمل شريف يؤدي عملا ما، يكتسب منه رزقه، سواء كان هذا العمل فكريا أو حِرَفِيا، إنما هو يعبد الله في هذا الموقع، حيث يقول

[1] محمد حسن محمد حمادات. مرجع سابق، ص 46.

سبحانه وتعالى ﴿وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَ ﴾[1]، كما أن العمل دليل إيمان الفرد، فليس الإيمان بالتمني، ولكن ما وقر في القلب وصَدَقَهُ العمل، حيث اقترن العمل بالإيمان في كثير من الآيات في القرآن الكريمة مصداقا لقوله جل وعلى ﴿وَأَمَّا مَنۡ ءَامَنَ وَعَمِلَ صَٰلِحًا ﴾[2]، حيث أن هذه العلاقة الاقترانية للثنائية السالفة الذكر، تدليل على مكانة العمل من جهة، وعلى ضرورة ارتباط العمل بالإيمان من جهة أخرى، " ذلك أن العمل دون إيمان، يعتبر عملا عقيما، وان الإيمان بلا عمل، يعتبر إيمانا ناقصا"[3] ، ولذلك قوله الرسول صلى الله عليه وسلم "**لا يقبل إيمان بلا عمل، ولا عمل بلا إيمان**".

من المنطق القول، أنه من كان أكثر قدرة، أكثر مثابرة وأكثر إنتاجية، ينبغي أن يكافأ أكثر من الأقل قدرة، مثابرة إنتاجا، وذلك حسب مبدأ مكافأة الناس حسب جدارتهم أي تبعا لقابليتهم ومؤهلاتهم وجهدهم، باعتبار العمل معيارا ومحكا لتقدير الثواب والعقاب، مع المضي قدما نحو إتقان العمل والإبداع في عمله، بل ينبغي على الفرد تفجير طاقاته ومهاراته وملكاته نحو الارتقاء في أداء، تطوير وإتقان عمله، مصداقا لقوله صلى الله عليه وسلم "**إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه**".

بيد أن الإبداع وليد للمناخ الاجتماعي العام، هذا الأخير له دور أساسي في تكوين شخصية الفرد وتوفير الظروف الموضوعية اللازمة لنشوئه نشأة سليمة، واستقرار قدراته ومواهبه الذاتية، حيث أن الفرد عضو اجتماعي، يتأثر بشكل مباشر وغير مباشر بالقيم والعادات ومستوى الطموحات الاجتماعية التي تحيط به، من خلال علاقته بأسرته الخاصة وبالمؤسسات الاجتماعية الأخرى كالمهنة، القرية أو الحي، والتي بمجموعها تُكوِّن الإطار المطلق أو المقيد لنشاطه وتفاعلاته بين خصائصه الذاتية ومجمل المحصلات التراثية والفكرية السائدة في المجتمع تدرجا من القيود التي يفرضها عليه إلى الحرية التي يمنحها إياه، كطرح عام "كما أن الإبداع، عبارة عن عمل نوعي، يتطلب ظروفا وقيما تقوم على

---

[1] سورة التوبة. آية 105.

[2] سورة الكهف. الآية 88.

[3] أحمد حويتي. مرجع سابق، ص 66.

أساس تشجيعه ورعايته"[1] كتناول خاص، باعتبار أن حالات الإبداع القليلة التي تحدث في بيئة تتسم بالركود أو التسلط ، تكون في الغالب عرضية، ناتجة عن اختراقات فردية يعود سببها لاعتبارات شخصية غير مألوفة للمجتمع، أي أن إعاقة الإبداع قد تكون اجتماعية أو ثقافية أو تنظيمية أو سياسية أو كلها، ولا بد في ظل مرحلة ما من خلق مناخ إبداعي لمحاولة تحييد هذه المعوقات خطوة نحو توجيهها إلى قوى ايجابية لدعم الإبداع، وهناك من يقول أن تحييد صعوبات التنمية أو الإبداع، عمل إبداعي في حد ذاته.

إذن الأمر يتعلق بفكرة ترسخت تاريخيا، مفادها أن الحقيقة الأولى هي الجماعة وليس الفرد الأمر يتماشى وواقع المجتمع التقليدي، حيث تقلص ظهور الفرد المنتج والمواطن المسؤول والأخطر من هذا وفي ظل عدم القدرة على التوجيه الصحيح لهذه الروح، نتج تأثير عكسي، ذو أوجه سلبية، باعتبار أن كل ما هو صالح لصقل فوائد مشتركة واتجاهات تضامنية جماعية تم إن إعادة تنشيطه وإحيائه، كوحدة الكلام، القرابة، الحي السكني حيث ندرك أنه لا يمكن تحقيقه إلا جماعيا، بواسطة عناصر لا شرعية، في غنى عن توظيفها سابقا "إلا أن المرحلة الحالية، فرضت إخراجها من الذاكرة الجمعية"[2] فأصبح التموقع ضمن إطار الجماعة، يتم وفق بعد ريفي، ثم نمط لخط جغرافي، فتجسيد لطرح الثقافة الزبائنية، حيث أن الجهوية، الزبائنية والمحسوبية التي أخفاها شيئا فشيئا التحديث الاقتصادي نحو الفضاءات الخارجية للعمل رجعت، ممارسات سارية المفعول داخل الفضاءات الإنتاجية.

من المعروف عن تاريخ المؤسسة الجزائرية، أنها عرفت أنماطا تنظيمية، متعددة محكومة بالإجراءات طبعت علاقات العمل هي "التسيير الذاتي، مرحلة التسيير البيروقراطي أو ظهور المؤسسة العمومية الجزائرية، التسيير الاشتراكي، إعادة الهيكلة، الاستقلالية، الخوصصة"[3].

---

[1] فهمي الغزوي. " الإدارة العامة في الأردن ودور المؤسسات والتنشئة الاجتماعية في تطويرها"، **الثقافة والتسيير**، مرجع سابق، ص 238.

[2] بشير محمد. مرجع سابق، ص 95.

[3] عبد اللطيف بن اشنهو. **التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط**، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1982،ص483.

إن الطابع المميز للتغييرات التنظيمية التي حدثت للمؤسسة الجزائرية، هو طابع إصدار القرارات المركزية، دون إجراء دراسات وبحوث ميدانية استقرائية معمقة، ودون استشارة المعنيين بهذا التغيير استشارة حقيقية، أي أن الطابع الإيديولوجي هو السمة البارزة في هذا التغيير دون دراسة معمقة لثقافة وقيم المجتمع الجزائري.

لقد طبعت وصاغت دون شك هذه الفترة التاريخية، تصورت الأجراء من خلال ما ترتب عنها من علاقات وتفاعلات، يمكن حصر أغلبها في مطالبة المؤسسة بتقديم الخدمات الاجتماعية ،هذه الأخيرة التي كادت تعوض المهمة الأساسية لكل مؤسسة والمتمثلة في الإنتاج بالدرجة الأولى وفاعل هذا الطرح هو العمل.

واضح أن هذه الفكرة ترسخت لدرجة أصبحت مكسبا يصعب التخلي عنه دون إصابة المجتمع باختلال يهدد تماسكه في العمق، الأمر الذي دفع بالكثير من المتتبعين للحالة الاجتماعية التي أصبحت تتخبط فيها المؤسسات، المناداة " باحتمال حصول هزة اجتماعية، حتى لا نقول ثورة اجتماعية "[1] وهو تناول طامس لمعنى العمل، وهو تغاضي عن قاعدة أساسية ومبدئية، بل اختراق في جوهرها، عن طريق تبني الريع البترولي كفاعل محوري في هذه العملية ذات البعد الاجتماعي، البعيد كل البعد عن متطلبات العقلنة الاقتصادية.

في ظل هذه الظروف ومنذ زمن طويل، لم تصبح العلاقات الاجتماعية الصناعية، محددة للمجتمع الجزائري، فهي لا تقدم صورة لبلد يركز جهوده على العمل كعنصر فاعل ضمن إطار العملية الإنتاجية هذا من جهة، كما أنها بعيدة على أن تكون موّجه أساسي لبروز هوية تنظيمية من جهة أخرى حيث ورغم الجهود المبذولة "لإعادة تنشيط الاقتصاد عبر إصلاحات هيكلية"[2] إلا أن هذا لم يكن كافيا، لأن الأمر لا يتعلق بنفق اقتصادي بسيط بقدر ما يتعلق بنفق نظام اجتماعي مؤسس تقليديا في المجتمع الذي برهن دائما على ثبات ومقاومة في وجه التغيير حيث أن العمل أصبح يحتل شيئا فشيئا مكانة هامشية، " إذ يفتقد غالبية

---

[1] جمال سالمي." هل يبزغ الفجر على مؤسساتنا الاقتصادية الوطنية **WWW.EWRITERY.COM** اتحاد العرب للانترنيت ، ص 02.

[2] سعيد أوكيل، محمد صالح، محمد بوتين، علاوي لعلالي. **استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية**، تسيير واتخاذ القرارات في إطار المنظور النظامي، الجزائر: جامعة الجزائر، مارس 1994، ص 67.

المسؤولين للموارد الثقافية التي تأهلهم توجيه جل مجالات الحياة الاجتماعية نحو العمل"[1] ، وهذا راجع إلى الشعبوية التي حاصرت كل إمكانية لانبعاث طبقات اجتماعية أخرى، قادرة على أن تكون موجه حقيقي لتغيير تاريخي وبالتالي إعادة النظر في طبيعة المؤسسة، وذلك عن طريق ربطها علاقة مع مستخدِميها، قاعدتها الأساسية عقد عمل.

ب- قيمـــة الوقـــت:

إذا كان العمل، هو العامل الأساسي في تحديد وضعية شعب من الشعوب على مقياس التقدم أو التخلف، فإن الوقت لا يقل أهمية عن ذلك باعتبار أن "مفتاح الآلة للعصر الصناعي الحديث هو الساعة ليس المحرك البخاري"[2] فالساعة تشير إلى أهمية كل دقيقة وثانية، حيث أن الفرق بين الدول المتقدمة والمتخلفة يكون في نظرة كل منهما إلى الوقت، وفي الحرص على الانضباط في المواعيد، وفي نظرة كل منهما الى المستقبل في تنظيمه وتخطيطه، كما أن الفرق بيننا وبين الدول المتقدمة يكون أيضا في الفترة الزمنية الفاصلة بيننا.

أولا إدارة الوقت، المفهوم والأهمية:

للوقت فلسفة ورؤية ومنهج فكري وسلوكي حاكم ومتحكم فيه، فهو ثروة فريدة، غير قابلة للزيادة، للشراء، للإيجار أو التخزين، حيث أن إدارة الوقت، مهارة يقوم بها أيا كانت طبيعة عمله، فوصفه (الوقت) بأنه تعداد الحركة ووصفه بكونه شيء مطلق يتدفق دائما بالتتابع والاتساق، يعتبر السمة والقاسم المشترك بين جل البشر، لديهم نفس الوقت المتاح المتمثل في 24 ساعة في اليوم، والمطلوب استثماره واستخدامه بحكمة ورشاد إذ أن إدارة الوقت هي " فن وعلم الاستخدام الرشيد للوقت، وهي استثمار الزمن بشكل فعال باعتبارها عملية قائمة على التخطيط، التنظيم، التنسيق، التحفيز، التوجيه، الاتصال والمتابعة وهي كمية ونوعية في ذات اللحظة"[3] إلا أنه على مستوى الممارسة في جل مجالات الحياة اليومية الرسمية منها وغير الرسمية، يلاحظ نقيض ما تم الإشارة إليه أعلاه، حيث أن الوقت أو الزمن أقل الأشياء قيمة نظر لتوافر وتزاوج عنصرين فاعلين هما **الوفرة** و**الاستمرارية.**

---

[1] عبد الكريم حمودي." الاقتصاد الجزائري، ثالوث الخطر على الأبواب" **WWW.ISLAMEONLINE.NET** .

[2] عبد الحفيظ مقدم. مرجع سابق، ص 21.

[3] سعيدة أعراب. مرجع سابق، ص 129.

إن إدارة الوقت تساعد وتعمل على تحقيق مناخ عمل جيد وفعال، مناخ صحي يسمح بتفاعل ايجابي للقوى العاملة وللكوادر البشرية، وتعطي بعدا ارتقائيا لضرورة التقدم العام لكل من العاملين والمشروع معا، فالمقدرة غير المحدودة على زيادة حالة الإشباع والاستمتاع الفعلية، تمنح لنا صورة كاملة عن الطريق الواضح المعالم للوصول إلى أكبر عائد وإنتاجية عالية. حيث يمكن إدراج أهمية الوقت كطرح عام في حياتنا من خلال الحقائق التالية:

1. "إن وقت الإنسان محدد بـــ 24 ساعة في اليوم و 168 ساعة في الأسبوع و8736 ساعة في السنة"[1].
2. إن هذا الوقت متاح لجميع الأفراد، سواء كانوا قادة أو مرؤوسين، رجالا أو نساءا، أغنياء أو فقراء.
3. الوقت عنصر غير قابل للشراء، البيع أو التخزين، لكنه قابل للضياع إذا لم يتم التحكم فيه وإداراته، حيث أن إدارة الوقت تساعد على:

أ- تحديد جيد وسليم للاختصاصات، أي محاولة لمنع كل تضارب وتعارض، ولكل تدخل في أعمال الآخرين، والازدواج في الأعمال، عن طريق تنظيم الأولويات، إذ يجب على كل فرد مراجعة أهدافه وخططه وأولوياته، لأنه دون أهداف واضحة وخطط سليمة وأولويات مرتبة، لا يمكن للإنسان إدارة وتنظيم وقته"[2]، هذا التناول الخاص بالإطار الفردي، له انعكاسات ايجابية على التنظيم، من شأنها المساهمة في:

- تعظيم الاستفادة من كامل الموارد.
- رفع معدلات الإنتاج والانجاز إلى أعلى درجاتها.
- معالجة أي طارئ، عاطل، مهدد أو غير مستغّل.
- اكتساب مزايا تنافسية هامة وفاعلة عن المنافسين الآخرين.
- قدرة أكبر على التواصل والاستمرارية.

---

[1] يوسف حمامي. " إدارة الوقت: المفهوم والوسائل"، **الثقافة والتسيير**، مرجع سابق، ص 242.

[2] " مفهوم الوقت" مركز التمييز للمنظمات غير الحكومية ، **www.ngoce .org**، 2003، ص3.

ب- تعميق واع ومدرك بالشعور بالمسؤولية الايجابية اتجاه النجاح العام للمشروع.

ج- استخدام التنسيق المسبق والمبكر وأساليب المشاركة والتفاعل والتفعيل البشري "مع زيادة الإحساس بالآخرين العاملين في المشروع، باعتبارهم شركاء وليس متنافسين"[1]. مع توطيد علاقات التعاون والاعتماد المتبادل وليس التصادم والتطاحن، مما يساهم بشكل فعال في ترسيخ فكرة تكوين فريق العمل.

د. سلامة التخطيط المدرك لمدى قيمة وثروة الوقت، ومدى ارتباط هذا التصور والرؤية المستقبلية بواقعية قابلة للتجسيد والتنفيذ.

هـ. المتابعة المكانية والزمانية للأنشطة والأعمال، مع تعميق الإحساس بالأمان، بتوظيف التوجيه الايجابي إلى أفضل السبل وأقلها جهدا لتحقيق الانجاز المطلوب.

و. إتاحة مجالات أوسع وخلق فضاءات أرحب للمبادرة الفردية والإبداعات الشخصية ذات المواهب والمهارات، لتحقيق الابتكارات والاختراعات.

ي. زيادة الإنتاجية الفردية والجماعية للعاملين وللمشروع ككل، ومن ثم تحسين قدرته التنافسية وبالتالي تحسين الأداء العام، بالقضاء على المعيب، الفاقد والمُهْدَرْ في العمليات الإنتاجية ،ومن ثم تحقيق مزايا خفض التكلفة وتحسين صورة التنظيم، بامتلاكه لخصائص ومزايا تنافسية أكبر، تساعده على تبوء مكانة ذات صدارة وريادة ضمن السياق التنظيمي المحلي والعالمي.

ثانيا تفعيل إدارة الوقت:

من بين التحديات التي تواجه إرادة إدارة الوقت، تعاملها وتعاطيها مع عنصر مؤثر ذو تبعات ملموسة على مفكرة إدارة الوقت، باعتبار أن للوقت نوعين "نوع يمكن تنظيمه ومن ثم إدارته، كوقت العمل والوقت المخصص للحياة الشخصية، ووقت يصعب تنظيمه، كالوقت المخصص لقضاء حاجاتنا الأساسية والرفاهية، النوم، الأكل، الراحة "[2] هذا الأخير (النوع الثاني من الوقت)، يصطلح عليه بوقت الفراغ أو الوقت المتاح دون عمل.

---

[1] سعيدة أعراب. مرجع سابق، ص 131.

[2] " مفهوم الوقت". مرجع سابق، ص 1.

أصبح وقت الفراغ الآن تحديا جديدا للمورد البشري إضافة إلى إدارته، ولأن العملية إرادة قبل أن تكون إدارة، يمكن استثمار وقت فراغ الفرد في التأمل واكتساب الحكمة، إذن هو الوقت الذي يمكن للإنسان أن يفهم ذاته، لأنه (وقت الفراغ) ملك للفرد وخالي من أي محددات زمانية كطرح عام، قابل لتضافر عوامل الخصوصية الفردية، ومن ثم يسمح للفرد في التحكم في طاقاته الداخلية والقوى الخارجية عنه، وهو الوقت "الذي ينظر الإنسان إلى نفسه بعمق، ويسترجع مسار حياته، يخطط لمستقبله ويحدد طموحاته"[1].

تقول حكمة صينية "أن من يريد الحكمة يجب أن يعمل، ولكن من يعمل كثيرا لا يمتلك الحكمة"، فمن خلال وقت الفراغ، يمكن تنمية الابتكار والتجديد لدى الأفراد، مع الاستعداد لانجاز ساعات العامل القادمة، بالإضافة إلى التعليم وزيادة الخبرات والجوانب العلاجية لبعض المشاكل السلوكية أو الاتجاهات غير المرغوب فيها، ومن خلالها تسهم في تغيير الاتجاهات والقيم اتجاه العمل وفي نفس الوقت يتوفر لدينا وقت فراغ، كجانب إنساني، اجتماعي ونفسي.

هذا الطرح القائم على تفعيل الجانب الصعب في الوقت المتمثل في وقت الفراغ، يسهم في تكوين عملية تدريبية ذاتية، تقوم على حسن استغلال، واستثمار وتنظيم الوقت، حتى يصبح عادة سلوكية لدى فاعلها، ويتم ذلك بالتدريب اليومي المستمر، مع معالجة لمجالات تسرّب وضياع الوقت، لكون الرغبة في التصحيح، هي أول الخطوات لتغيير العادات السلبية مع ضرورة التحلي بالتفكير الايجابي، لتأتي "مرحلة تحديد الأهداف القصيرة وبعيدة المدى بالتخطيط المتوازن كمرحلة انطلاق دافعة"[2].

هذه النقاط المثارة أعلاه والمجسدة لإرادة فعلية لإدارة الوقت، خاضعة لمحددات ومؤثرات أهمها:

1. **الظروف الاجتماعية:** وتشمل الاختلافات الرئيسية في التقاليد، العادات والأعراف التي تسود في مجتمع ما، بالإضافة إلى مستوى الخدمات الاجتماعية والصحية المتوفرة وما يترتب عليها من ارتفاع في متوسط عمر الفرد ونظرته إلى الحياة.

---

[1] سعيدة أعراب. مرجع سابق، ص 134.

[2] " مفهوم الوقت". مرجع سابق، ص 4.

2. **الظروف الاقتصادية:** وتمثل المستوى الاقتصادي لأي مجتمع، معبرا عنه بمعدل الدخل الفردي، مصادره وسبل إنفاقه، والسلوك الاقتصادي للفرد والمجتمع "حيث أن المجتمعات ذات المستويات الاقتصادية المرتفعة تبعا لمعدل الدخل الفردي، يلقى فيها القوت اهتماما أكبر"[1].

3. **المستوى التعليمي:** ويشتمل على مجموعة من المتغيرات التي تمثل درجة التطوير التعليمي في المجتمع، كنسبة الأمية، نسبة الالتحاق بالمراحل الدراسية المختلفة، نسبة حملة الشهادات العالية وغيرها، حيث وكطرح عام فإن الأفراد وبالتالي المجتمعات ذوي المستويات التعليمية المرتفعة، تولي أهمية للوقت أكبر من غيرهم.

4. **التطور التكنولوجي:** حيث يتناول هذا المتغير درجة التكنولوجيا الموجودة والمستخدمة من قبل الفرد والمجتمع، حيث يزيد مستوى التكنولوجيا من اهتمام الأفراد والمجتمعات بعامل الوقت، لأن ارتفاع كلفة التكنولوجيا المستخدمة وضرورة زيادة كفاءة استخدامها، يقود إلى الاهتمام بعامل الوقت.

ثالثا الإدراك القيمي للوقت:

يختلف إدراك أهمية قيمة الوقت، باختلاف الثقافات وأنساق المعتقدات، ففي بعض الثقافات الوقت، مُثمَّن كالمال لا يضع هباء ،و يجب استثماره، ومن ثم تولي (هذه الثقافات) نوعا من القدسية للوقت، هذه الأخيرة، تولد لديها صدمة ثقافية ذات أبعاد قيمية في ظل التعامل مع ثقافات غيرية لها توجه مناقض للطرح السالف الذكر.

في إطار هذا التناول "يمكن التفرقة بين نوعين من الوقت وهما"[2]

1. **الوقت الواحد الممتد:** بمعنى تفضيل عمل شيء واحد في نفس الوقت، لأن الوقت محدد، موزع ومُجدوَل بدقة مثل أمريكا الشمالية وأوربا الشمالية.

2. **الوقت المتعدد:** وضمن هذا التوقيت، يفضل القيام بأكثر من شيء في نفس الوقت، لكون الوقت مرن، وذو أبعاد متعددة مثل شعوب البحر المتوسط وأمريكا اللاتينية.

---

[1] يوسف حمامي. مرجع سابق. ص 244.

[2] رواية حسن. مرجع سا بق، ص 435.

تتواجد التنظيمات الجزائرية، كما هو الحال مع غيرها من الدول العربية ودول العالم الثالث عموما في مجتمعات نامية، ذات خصوصيات تتجلى في انتشار الأمية، حداثة هجرة كثير من العمال من الوسط الفلاحي إلى المدن وضواحيها والتحول من الأعمال الفلاحية إلى الأعمال الصناعية، كل ذلك أدى إلى ظهور إفرازات تَشكَّلتْ في صورة قيم وعادات، تعدت مبدأ الوجود والنمو في المجتمع إلى التنظيم، حيث أصبح هذا الأخير (التنظيم) لا ينظر إليه كجهاز بسيط للإنتاج، بل كمؤسسة مركزية لمجتمع يبحث عن اسمه، غير أن المتفق عليه أن العمل في الصناعة، يستدعي انضباطا في وقت الدخول، وقت الخروج وفي وقت العمل والراحة، هذا الوقت له رزنامة محددة، تحديدا دقيقا بالدقائق والساعات وقد حدد بـــ 8 ساعات عمل يوميا، حيث أن أي تأخر عن وقت الدخول أو الخروج، لا يكون مسموحا به، وقد يعاقب عنه الفرد الذي يكرره دون مبرر، بالفصل أو التوقيف حيث أن العملية الإنتاجية تعتمد اعتمادا كليا على احترام هذا الوقت، باعتبار أن احترام هذا الوقت دخولا وخروجا، "أصبح من المتغيرات الفاصلة و التي تأخذ بعين الاعتبار في تقويم وتقييم الفرد" [1] إبان ترقية، دفع أجره وفي تصميم برامج العلاوات والحوافز، كما أن عدم احترامه قد يعرقل تطور مسيرة الفرد المهنية ويحول دون حصوله على عدد من الامتيازات.

نظرا لأن الكثير من المنتمين إلى الفضاء الإنتاجي بالمؤسسات الصناعية في الجزائر كما سلف الذكر، ذوي أصل فلاحي، وبالتالي هذه الفئة تفتقر إلى العادات والتقاليد الصناعية، ومن بينها ضبط الوقت والعمل في أطر زمنية محددة، حيث أن الوقت لديهم، لا يتم إدراكه، بدقة كما تقتضي التقاليد الصناعية، حيث أن الفلاحون، الأجراء اليوميون والعمال الأحرار، لا يتقيدون بدقائق أو ساعات معينة، بقدر ما يتقيدون "بأوقات بزوغ وغروب الشمس"[2] وكذا أوقات نضوج المحاصيل الزراعية والظروف الجوية، لهذا يلتمسون أعذارا لتبرير مخالفاتهم كقلة وسائل المواصلات و الظروف الخاصة.

إن الفلاح، الحرفي والأجير، يعملون متحررين من قيود الساعة، يبدؤون العمل عادة بعد طلوع نهار اليوم ويستمرون في العمل، لغاية المساء، بعد التوقف قليل للأكل في

---

[1] مقداد محمد. " أثر العوامل الثقافية في نقل التكنولوجيا"، **الثقافة والتسيير**، مرجع سابق، ص 101.

[2] بوفلجة غيات. **القيم الثقافية والتسيير**، مرجع سابق، ص 33.

منتصف النهار، وبالتالي متطلبات التصنيع الحديث، تتأثر بصورة جلية الوضوح، ملموسة النتائج إلى أن يتم تعليم الأفراد عادات وتقاليد العمل الدقيقة، "بيد أنه في المجتمعات الشرقية، ألوان النشاط والعمل، تجري بصورة تقليدية في إطار الزمن الميتافيزيقي"[1].

إننا لا نفتقد إلى القيم الايجابية، وإنما تغيب عنا الرؤية أو التصور التوظيفي لهذه القيم في حياتنا اليومية، ذلك أن المتأمل في التراث العربي الإسلامي، يجد الكثير من الأحاديث، المولية أهمية كبيرة وخاصة للوقت، حيث أوجب الإسلام على الفرد الالتزام بأداء العمل في الوقت المحدد، لأن ذلك من تمام إتقانه، كذلك الأمثال على شاكلة "الوقت كالسيف إن لم تقطعه قطعك"، " لا تؤجل عمل اليوم إلى الغد"، وغيرها من العبارات التي تشير إلى وجوب الحرص على الزمن والتخطيط له، غير أن الواقع المعاش، طرح و طرأ عليه تغييرات، شكّلت هذه الأخيرة لنفسها مرجعيات تجسدت في مقولات على خط "لا داعي للقلق، معك الوقت"، " لديك متسع من الوقت"، حيث أصبحت علاقة الفرد العربي بالوقت كتناول عام، والفرد الجزائري كطرح خاص " علاقة مواجهة أو خضوع بالصبر عليه أو انسحاب وهرب منه بتجاهله" [2].

ج- درجة الانضباط:

يتميز العصر الحالي الذي نعيش فيه، بهيمنة التنظيمات وشمولها لكافة مناحي الحياة، ومن المعروف، أن لكل تنظيم هدف ورؤية، يسعى لتحقيقها، من خلال مجموعة من الأعمال، يقوم بها أفراد يملكون مؤهلات وقدرات معينة، ويبذلون جهدهم لتحقيق أهداف التنظيم، وبالمقابل يحصلون من خلال هذا التنظيم على عدة مقومات من شأنها إشباع بعض حاجاتهم، وعليه فالعلاقة بين العاملين والتنظيم، علاقة تكامل، فمصلحة التنظيم تقتضي الاحتفاظ بالعاملين الأكفاء الذين تم بذل المال والجهد في سبيل اختيارهم، تدريبهم وتوظيفهم وبالتالي ضمان التزامهم برسالة التنظيم ومن ثم انضباطهم وفق أطر ومحددات تم صياغتها في صيغة الرؤية العامة للتنظيم.

---

[1] محمد السويدي. **مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري** تحليل سوسيولوجي لأهم مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري المعاصر، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ص 100.

[2] عبد الحفيظ مقدم. مرجع سابق، ص 22.

أولا الضبط الذاتي:

إن كل تنظيم اجتماعي يقوم من الناحية الوظيفية بواجبين أساسيين وهما:

الواجب الأول: العمل على إشباع الحاجات الأولية والدوافع، الميول والرغبات الأساسية مع القيام في نفس الوقت "بفرض لون من الضبط، الرقابة والسيطرة على الأفراد في تعبيرهم وتلبيتهم لتلك الدوافع، الميول والرغبات"[1] مثل الحاجة الأولية في الحصول على الغذاء والمأوى.

الواجب الثاني: وهو ضبط سلوك الأفراد والسيطرة عليهم، مع ضرورة تعديل مواقفهم إزاء ميولهم واتجاه معاملاتهم مع البعض الآخر.

مما يساعد في تبني الطرحين السالفين الذكر وتفعيلها، انطواء البنية الاجتماعية على عمليات وأجهزة من شأنها ترويض الأفراد وتعويدهم على تقبّل ما يفرضه عليهم التنظيم الاجتماعي من ضوابط منذ نعومة أظافرهم، لتساهم بشكل فعلي في تكوين الانضباط الذاتي، الذي يعد السمة التي تقوم عليها حياة الفرد العملية معتمدا ومعتدا بذلك على مؤسسات للضبط الاجتماعي أهمها "الأسرة كهيئة ضابطة، المدرسة كنظام ضابط، المجتمع كفاعل ضابط والأجهزة العامة الرسمية والأهلية كسلطة ضابطة"[2]

نستقرئ من خلال هذا الطرح إن الضبط الذاتي- هذا الأخير وليد الضبط الاجتماعي- يعتبر ضرورة لازمة وملازمة لاستقرار النظم والمؤسسات الاجتماعية، ولضمان استمراريتها، وديمومة فاعليتها "وفق نموذج وصورة تحفظ الشكل البنائي والهيكل الوظيفي للجماعة أو التنظيم " [3] هذه الضرورة تنبثق من طبيعة النسق الاجتماعية ، فلكل مجتمع نسق خاصة تتفق مع القيم السائدة فيه، والموروثات الثقافية المنقولة إليه، وكل جماعة مهما صغر أو كبر حجمها ترتضي بعض القواعد العامة الخاصة بها.

---

[1] إبراهيم ناصر. **علم الاجتماع التربوي**، الأردن: عمان، مكتبة الرائد العلمية، لبنان: بيروت، دار الجيل، ص 160.

[2] صلاح الدين شروخ. **علم الاجتماع التربوي**، الجزائر: عنابة، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2004، ص 107.

[3] إبراهيم ناصر . مرجع سابق ، ص 159.

إذن الانضباط الذاتي طرح قابل للاكتساب وفق عمليات سبق الإشارة إليها، أعلاه لكن ما الذي يجعل الأفراد غير قادرين على اكتسابه (الانضباط الذاتي) ومواجهة دواعي تدمير الانضباط الذاتي، هناك ثلاث عقبات نذكرها في النقاط التالية:

العقبة الأولى: انحراف مؤشر الهيئة الضابطة الأولى المتمثلة في الأسرة واتجاههم نحو التدليل غير المبرر للأفراد، فالمدللون في حياتهم ، غالبا لا يعرفون كيف يحرزون النجاح عبر العمل الجاد، لاتكالهم على الغير (الأبوين)في أدائه .

العقبة الثانية: وتتمثل في النزعة نحو الكمال، فإذا عجز المرء عن انجاز عمله بصورة مثالية ، فلن يعمله أبدا ، فالتفوق الباهر هو كل شيء ، وبالتالي إما كل شيء أو لا شيء البتة.

العقبة الثالثة: وتتجسد في الشعور بالنقص، إن الكثير من الأفراد ، لا يفرقون أو يميزن بين الشعور بالنقص وكونه ناقصا، لأنه في حقيقة الأمر ليس هناك شخص ناقص، وإنما هناك فقط فرد أدنى وأقل من الآخرين في مهارة معينة.

ثانيا : استراتيجة الالتزام الوظيفي:

لقد درج تناول الانضباط أو الالتزام في بيئة العمل، تظمينه لعدة مجالات مثل : الالتزام نحو العمل، الانضباط نحو الواجبات والمهام الداخلية للعمل، الالتزام نحو المنظمة والالتزام نحو جماعة العمل وغيرها، لكنها بالضرورة وكطرح عملي، هذه المتغيرات ذوات قواسم مشتركة، لا تخرج عن أطر تم تحديدها " في التوافق بين قيم الفرد وقيم العمل للتنظيم، رغبة الفرد في البقاء في التنظيم، الفرد يعمل من أجل تحقيق أهدافه وأهداف التنظيم"[1]ولتحقيق هذا التقارب ، يتم ذلك وفق:

أ- **الرؤية النظرية:** أو الفكرية، والتي تنظر إلى الالتزام المهني على أساس أنه وجهة نظر تعكس طبيعة جودة العلاقة بين العامل والتنظيم، وحسب هذه الرؤية ، فإن الفرد ذو الانضباط الوظيفي المرتفع والعالي، هو الذي لديه إيمان عميق بقيم وأهداف

[1] محمد حسن محمد حمادات. مرجع سابق، ص64.

التنظيم الذي ينطوي تحت لوائه وعلى أتم الاستعداد لبذل الجهد الكبير في سبيل هذا التنظيم، كما لديه الرغبة الصادقة في البقاء فيه .

ب-الرؤية السلوكية: التي ترتكز بشكل رئيسي ومحوري على العملية التي يستخدمها الفرد في ايجاد ، استخراج وبلورة شعور بالارتباط ليس بالتنظيم ولكن لتصرفاته الخاصة، وتنص هذه الرؤية على كون الفرد يحاول الحفاظ على كل شيء ذي قيمة له، قد يخسره نتيجة تركه للتنظيم مثل النقود ، هذا النمط من الرؤية تجسيد لفكرة **تايلور**"حيث أثرت آراؤه حول العمل على ممارسة الإدارة وعلى السياسات في حركة العمال الأمريكيين"[1] ، فقد تشكلت هذه الإستراتجية كاستجابة لتقسيم العمل إلى أعمال ومهن صغيرة.

إن مستوى أداء الفرد ضمن هذه الرؤية يرتبط ارتباطا طرديا والحافز المادي المتاح والمقدم من قبل التنظيم ، أي أن الإنتاج يزيد، كلما زادت السيطرة ، أما الرؤية الأولى (الرؤية النظرية) الإنتاج يزداد كلما زاد الانتماء، هذا الأخير يتعدى الطرح المادي فحسب، وقد بدأ عدد كبير من المنظمات بإزالة مستويات المركزية والهرمية، وربط الجودة بنشاطات الإنتاج وبمستويات تنظيمية أقل، تشجع المشاركة وتتسم بمزيد من المرونة في ظل تبني استراتيجيه واضحة المعالم للانضباط، تكون توقعات ارتفاع الأداء عالية، وهذا يؤدي إلى إنجاز الأهداف وإلى التطوير المستمر للتنظيم.

1. مراحل الالتزام:

إن الالتزام الوظيفي الذي يتضمن معنى ارتباط الفرد السيكولوجي مع منظمتة وولائه وإيمانه بقيمها مع إحساسه باندماجه في عمله، يترسخ لدى الفرد عبر مراحل يمر بها في تنظيمه وهي:

- **مرحلة الطاعة** وتعني قبول الفرد العامل الإذعان للآخرين و"السماح بتأثيرهم عليه بغية الحصول على أجر مادي ومعنوي"[2] وغالبا ما تتجسد هذه المرحلة ما بعد التعيين (التوظيف) مباشرة ،مدتها حوالي عام واحد،يكون الفرد خلالها

[1] جان فرنسوا شانلا.مرجع سابق ،ص51.

[2] محمد حسن محمد حمادات. مرجع سابق، ص69.

خاضعا للإعداد، التدريب والاختبار ويكون توجهه الرئيسي خلال هذه الفترة، الحصول على القبول والأمن من قبل المنظمة وأيضا محاولة التعايش والتأقلم مع البيئة التنظيمية الجديدة.

- **مرحلة الإندماج مع الذات** وتعني قبول الفرد العامل تأثير الآخرين من أجل تحقيق الرضى الدائم له في العمل، وتحقيق الانسجام مع الذات، مع الشعور بالفخر والكبرياء لكونه ينتمي للمنظمة ، مدة هذه المرحلة حوالي 4 سنوات حيث يسعى الفرد من خلالها لتأكيد مفهوم الإنجاز لديه ، حيث تتميز هذه المرحلة بالخبرات التالية:"الأهمية الشخصية، الخوف من العجز وظهور قيم الالتزام للتنظيم والعمل"[1]
- **مرحلة الهوية:** وهي المرحلة التي تشير إلى اكتشاف الفرد أن المنظمة جزء منه وهو جزء منها، وأن قيمها تتناغم مع قيمه الشخصية، حيث تبدأ هذه المرحلة حوالي السنة الخامسة منذ بدء التحاق الفرد بالتنظيم وتمتد إلى ما بعد ذلك، حيث تتعزز لدى الفرد العامل اتجاهات الالتزام الوظيفي التي تكونت في المراحل السابقة نحو التنظيم، حيث تنتقل من مرحلة التكوّن إلى مرحلة النضج.

2. **معوقات الالتزام الوظيفي:** من أهم العوامل المؤثرة في تطوير الالتزام الوظيفي نذكر:

أ. عوامل شخصية: وهي عوامل ذات العلاقة بالفرد العامل نفسه مثل: "شخصية الفرد العامل وقدرته على تحمل المسؤولية، توقعات الفرد للوظيفة أو ارتباطه النفسي بالعمل"[2] أو التنظيم الذي يود الالتحاق به، أو عوامل تتعلق باختياره العمل.

ب. عوامل تنظيمية: وهي العوامل التي تتعلق بالخبرة العملية، أو نطاق العمل نفسه كالتحدي، التغذية الراجعة والاستقلالية، كذلك تشمل تمسك أعضاء جماعة العمل بأهداف التنظيم ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، دون أن ننسى فاعل محوري

---

[1] محمد حسن محمد حماداتم مرجع سابق، ص70.

[2] محمد حسن محمد حمادات. نفس مرجع ، ص 71.

يتجلى في الإشراف المباشر وغير المباشر، "وتبني فكرة المسؤول القدوة"[1] فالفرد العامل يتأثر سلبا وايجابيا بمن يتخذه قدوة له، ولا تنعكس سلوكياته في المجتمع الذي يعيش فيه إلا من خلال ما يكتسبه من القدوة التي يتأثر بها ويؤثر في غيره عن طريقها.

ج. **عوامل غير تنظيمية:** وهي عوامل ترتكز في الغالب على مدى توافر فرص عمل بديلة للفرد العامل بعد اختياره لقراره الأول في الالتحاق بالمنظمة، حيث يكون مستوى الالتزام لدى العاملين مرتفعا عندما يكون الأجر المتوافر ضمن الفرص البديلة أقل مما يحصل عليه ضمن نطاق منظمته، مما يولد لدى الفرد العامل تبريرا لاختياره الأول، أو حين يرى أن اختياره مطلق نسبيا في ظل عدم توفر فرص لاحقة بديلة لتغيير قراره الأول.

كذلك يمكن تبني عنصر تأثير الأجواء العامة، فحينما يعيش الفرد ضمن إطار مجتمع سليم يخضع للنظام والقانون وتسوده حالة وهالة الانضباط، فإنه في الغالب ما يتطبع ويتربى على ذلك ويتفاعل مع هذه الاتجاه السائد، بينما إذا أحاطت به أجواء متسيبة، فسينجرف معها، حيث نسمع كثيرا عن أفراد يبدأون مسيرة عملهم بالتزام وانضباط في المؤسسات أو القطاعات التي يلتحقون بها، ثم ما يلبثون أن يطلقوا تلك الحالة الايجابية ويصبحون جزءا من الوضع المنحرف "والسبب في ذلك هو تأثرهم وتكيفهم مع المحيط العام"[2].

ثالثا الانضباط بين الأسلوب المنفتح ونمط الإدارة المتسلطة:

إن الانضباط كطرح عام خاضع لمحددات موضوعية تتصف بخاصتي الأنا والنحن ومدى مساهمتهما في صياغة وبلورة انضباط عملي وفق معطى تنظيمي كتناول خاص، خاضع للعلاقة بين المسؤول والعمال، فهذه العلاقة في ظل المجتمعات الحديثة، رسمية حيث يعرف في كل جانب وفاعل في هذه العلاقة واجباته، صلاحياته وطرق تصرفه ضمن مختلف المواقف، حيث يقوم العمال بواجباتهم المأجورين عليها، دون اعتبار للعلاقات غير

---

[1] إبراهيم فهد الغفيلي. "العلاقة والتأثير بين قيم الفرد والمنظمات في بناء أخلاقيات المهنة من منظور الفكر المعاصر الإسلامي"، مرجع سابق، ص09.

[2] حسن الصفار. "إتقان العمل"،**www.meaning of work.org**، جويلية 2000، ص4.

الرسمية التي تربطهم بمسيريهم، فالحياة الخاصة للمسيرين لا تؤثر كثيــرا علـــى علاقـــاتهم بالمستخدَمين في مواقع العمل بينما تتأثر العلاقات بين المسيرين والعمال في الدول الناميـــة بالثقافة المحلية والقيم التقليدية، دون اعتبار للقدرات المهنية، فالعلاقات الأسرية والقبلية هـــي التي تحدد علاقات الأفراد ضمن مواقع العمل.

أ. أساليب التسيير بين الطرح المحلي والتناول الغربي:

ورثت الجزائر بعد استقلالها نمطا غربيا في تسيير التنظيمات، "ثم تحولت إلى تطبيق ما يسمى التسيير الاشتراكي"[1] ثم عادت أخيرا إلى التفتح على العالم من خلال اقتصاد الســوق في حين بقيت قيم واتجاهات المسيرين والعمال على حالها ولم تساير التغير في أسلوب ونمط التسيير، حيث في الغالب يمكن التمييز بين أسلوبين للتسيير، حيث تختلف استجابات العمـــال لها تبعا لتمايزهما.

- **أسلوب الإدارة المفتوحة:** تتجلى في شخص المسؤول القائم على بناء علاقات متفتحة مع العمال، احترام النصوص القانونية، وما تتطلبه مـــن إجـــراءات ولجـــان لصـــنع القرارات، فلا يتخذ قراران دون العودة إلى ممثلي العمال ونقابتهم، ومكتبـــه مفتـــوح لكل العمال الذين يرغبون الاتصال به دون حواجز ولا إجراءات، "أما النتيجة فكانت أن العمال يحتقرونه ويعتبرونه مديرا ضعيفا، كما أن غالبية رؤســـاء العمـــال كـــانوا يتجاوزون صلاحياتهم ولا يحترمون سلطة المدير"[2].
- **أسلوب الإدارة المتسلطة:** كان مدير وحدة الإنتاج قبل ترقيته رئيسا للإنتاج، عادة ما يتجاهل النصوص القانونية والإجراءات المصاحبة لها، بدعوى كونه المسؤول الأول عن كل الوحدة الإنتاجية، ويرى أنه يقوم باتخاذ القرارات المناسبة وكانت زيارتهم له، تتطلب المرور برؤساء مختلف المصالح، أي احترام الســلم الإداري حيــث كانــت استجابات العمال "تتمحور حول خوفهم من المدير، بل احترامه"[3].

---

[1] حسن عمر. **موسوعة المصطلحات الاقتصادية**، مصر: القاهرة، مكتبة القاهرة الجديدة، 1976، ص51.

[2] نتيجة بحث قام به بوفلجة غيات في إطار بحث عن تقييم الفعالية التنظيمية، تم إجراء البحث في 07 وحــدات إنتاجيــة لصناعة الأقمشة بالغرب الجزائري، لمزيد من المعلومات أنظر: بوفلجة غيات. **القيم الثقافيـــة والتســـيير**، الجزائـــر: دار الغرب للطباعة، ص62.

[3] بوفلجة غيات. نفس المرجع، ص65

نستنتج من خلال قراءة هذين النمطين في التسيير بضلوع الثقافة والقيم السائدة في المجتمع وتشكيلها لاتجاهات الأفراد نحو العمل والتنظيم، فالأساليب المفتوحة في التسيير من وجهة النظر الغربية، تساعد على تحسين العلاقات، تسهيل الاتصالات، تخفيض الصراعات ورفع مستوى الشعور بالانتماء إلى التنظيم والافتخار بالعمل لصالحه، بينما أدى الأسلوب المفتوح، كما لاحظنا بالنسبة للمؤسسة الجزائرية إلى آثار معاكسة للتوقعات، أما النموذج التسلطي الذي يؤدي إلى الصراع، انخفاض الرضى المهني وزيادة الإشكالات ضمن نطاق التنظيم كطرح غربي، هذا الأسلوب في التسيير والانضباط الذي يصاحبه، كانا مقبولين من طرف العمال بأحد التنظيمات كتناول محلي خاص.

إن التنظيمات الإنتاجية في المحيط الثقافي الخاص بالدول النامية كثيرة الشبه بالأسرة، حيث أن الأب يتصرف كقائد ومسؤول عن البيت، هو رب الأسرة ، حينما تكون شخصية الأب ضعيفة تصبح الزوجة والأبناء يتمتعون بقدر أكبر من المسؤولية، وهذا ما يؤدي إلى ضياع الهيبة والاحترام للأب داخل الأسرة، فالقيادة التسلطية كانت ناجحة في الميدان السياسي أيضا شريطة اتصافها بمعايير الوطنية، العدالة والإخلاص.

رابعا المحيط الثقافي للتنظيم:

إن المسيرين في الدول الناميين لا يحاسبون على قدراتهم المهنية ومهاراتهم فقط، بل يحاسبون أيضا على نمط سلوكهم وتصرفهم خارج العمل، ففي ظل إطار محيط محافظ لا يوجد فرق بين سلوك المدير داخل وخارج العمل، فالمجتمع يلاحظ ويحكم على المسيرين وما يمكن اعتباره شخصيا وخاصا في ظل مجتمعات لها تقاليد صناعية، يصبح حديث العامة والخاصة في ظل مجتمعات لم تكتسب بعد هذه التقاليد، وهي مجتمعات تعبر عن بنيات اجتماعية قبل صناعية، تتجسد في المجتمعات الفلاحية أو الزراعية.

إن الفلاحين الذين هجروا حقولهم للالتحاق بالتنظيمات الصناعية "أتوا بقيمهم الثقافية وأنماطهم في إدراك علاقاتهم بالآخرين"[1] بيد أن للمناسبات العائلية والظروف الأسرية أولوية على الشغل، حيث يتغيب العامل دون إنذار مسبق لمصاحبة زوجته أو أحد أفراد أسرته لزيارة الطبيب أو لزيارة الوالدين أو الأقارب المرضى، كما أن سقوط المطر في موسم

---

[1] بوفلجة غيات. مرجع سابق، ص 68

الحرث أو نضج الحبوب في فصل الصيف، أسباب كافية للتغيب عن العمل والانصراف إلى الحرث أو الحصاد، سواء عن طريق الاستفادة بالعطلة القانونية، عطلة مرضية أو بعطلة غير مدفوعة الأجر.

هناك أيضا كثير من التغيبات أيام السوق الأسبوعية، وخاصة في المدن الصغرى، وهكذا تكون هذه الأسباب كافية أيضا بالنسبة لكثير من العمال كأعذار للتغيب عن العمل، وبالتالي المسير الناجح، يحاول استثمار هذا المعطى الثقافي المحيط بالتنظيم، ويتعامل مع العمال كأنهم أقارب له يسألهم عن أوضاعهم وذلك قبل التحدث عن العمل باعتبار "أن المشاكل لا تعالج بطريقة رسمية، بل يتم معالجتها في سياق اجتماعي وثقافي"[1] وبالتالي يخضع لمجموعة من المبادئ صيغت على النحو التالي:

- العلاقات الشخصية الدافئة، باعتبار أنه على المسير الاعتماد على العلاقات الشخصية في معاملاته وبالتالي بناء نسيج من العلاقات يتسم بالثقة والاحترام.
- مرونة التعامل والتعاطي مع العمال، على المسير أن يكون مرنا في معاملاته وأن يتجنب التصلب أو التساهل المفرط في مواقفه.
- الالتزام بالسلوك الثقافي المقبول في المجتمع، باعتباره أن حسن الأخلاق والمعاملات داخل و خارج العمل يكسب المسير ثقة العمال واحترامهم.

إن هذه المبادئ تساعد المسيرين بالمجتمعات التي تسودها الثقافة العربية الإسلامية على كسب ثقة العمال والحصول على احترامهم ومساعدتهم على تحديد أهداف التنظيم، عن طريق انضباطهم، إذ أنه لو تم استثمار فعلي للقيم الإسلامية وتفعيلها ضمن الإطار التنظيمي المؤسساتي لأحدثت طفرة على سلوك الأفراد العاملين، باعتبار أن اتخاذ القيم الإسلامية كمبدأ أساسي وفاعل لتنظيم العمل وتسييره، كفيل بالرفع من مستوى انضباط العمال وبالتالي رفع فعالية التنظيمات إذ أن العامل المسلم يجتهد في عمله أكثر، إذا كان الدافع هو طاعة الله تعالى والخوف من عقابه مما لو كان الدافع هو الخوف من المشرف من أجل علاوات

[1] بوفلجة غيات. مرجع سابق، ص 66

مادية"[1] إذ أن العقيدة الإسلامية التي تدفع المسلم للجهاد والاستشهاد في سبيل الله، قادرة على دفع الفرد للعمل والانضباط والإخلاص فيه.

د. مستوى الإنجاز:

ما نريد أن نبينه في هذا الجزء الأخير هو أهمية الموجهات القيمية في خلق الحاجة إلى الإنجاز والذي يؤدي إلى الإنتاجية ومن ثم النمو الاقتصادي، لاشك أن هناك اختلاف وتباين بين المجتمعات في شعورها العام بالحاجة نحو الإنجاز أو إلى بذل الجهد للعمل في كافة المجالات، حيث تتوقف درجة استجابة المجتمع وشعوره بالحاجة إلى الإنجاز إلى نسق القيم والإطار الثقافي العام الذي يعيش فيه الأفراد، هؤلاء هم الأساس في دفع عملية الإنتاجية والتنمية الاجتماعية والاقتصادية، والمجتمع الذي يوفر الموجهات القيمية والأطر الثقافية الايجابية، ينتج نوعا من الأفراد العاملين ذوي رؤية تصبوا إلى تقديس قيمة العمل، احترام الوقت، ذوي درجة عالية من الانضباط ومستوى أعلى من الإنجاز.

لا تقف المعادلة الحالية عند حدود أن تعمل أو لا تعمل، فمتطلبات الحياة ومستلزماتها تفرض حدا آخر للعمل والحركة ضمن أطره، "باعتبار أن المعادلة الأصعب تكمن في التنافس على مستوى العمل ودرجة إتقانه"[2]، وإذا كان التنافس في الماضي، يتم ضمن رقعة وحدود معينة، فإنه الآن يجري على مستوى العالم والذي أصبح قرية واحدة، فالمُنْتَج لا يقارن حاليا بأمثاله على مستوى منطقة إنتاجه، بل يدخل معركة التنافس مع ما يشاكله من مختلف بلدان العالم.

إن تقدم الدول ونجاحها في تحقيق أهدافها وتطلعاتها، يرتبط ارتباطا وثيقا بقدرة مؤسسات أو أجهزة تلك الدول على انجاز المهام والأعمال الموكلة إليها على أحسن وأتم صورة، وقدرة هذه المؤسسات والأجهزة من جانب آخر تتوقف على نوعية العاملين فيها وعلى مستوى كفاءتهم، قيمهم وإنجازهم.

---

[1] بوفلجة غيات. مرجع سابق، ص79

[2] حسن الصفار. مرجع سابق، ص 02.

أولا القيم والتحفيز:

كما هو الحال بالنسبة لتعقد مضمون القيم، فإن الحوافز هي الأخرى، لم تكن محظوظة لتلقى تعريفا موحدا، فلقد تعددت المفاهيم المتشابهة كالدوافع، الحاجات، الاستعدادات والبواعث،... "فالتحفيز فهو تلك القوة التي تحرك طاقة الفرد لبذل مستوى معين من المجهود، وذلك لتحقيق هدف أو أهداف محددة"[1] فهي تعكس درجة الرغبة والتحمس لإنجاز عمل ما، حيث ينتج مستوى معين من التحفيز من طبيعة الحوافز أو الدوافع التي يعيشها الفرد، كما يمكن تعريف الحوافز على أنها: "مجموعة من العوامل أو المؤشرات الدافعة الفرد إلى بذل جهد أكبر في عمله، والابتعاد عن ارتكاب الأخطاء في مقابل حصوله على ما يضمن تحقيق رغباته وإشباع حاجاته المتعددة وتحقيق مشروعه وتطلعاته التي يسعى لبلوغها خلال عمله"[2].

قد تكون هذه الحوافز في صيغة داخلية، معبرة ومجسدة عن حاجات لها أولوية لدى الفرد، أو تكون (الحوافز) وفق نموذج معبر عن عوامل خارجية، تمثلها معطيات التنظيم أو المؤسسة التي يشتغل بها الفرد أو من المجتمع بمختلف وشتى مؤسساته.

إن كل من القيم والحوافز يمكن أن تكون الدافع لإثارة السلوك، باعتبار أن هناك اختلاف بين القيم والحوافز فهذه الأخيرة يمكن قياسها وذلك عبر آلية تحديد الاهتمامات التحفيزية في شكل تداعي الأفكار، كما أنها (الحوافز) لاشعورية، بمعنى لا يمكن تحديدها من طرف الأشخاص كجزء من صورتهم الذاتية، بينما القيم فهي شعورية، مرتبطة بآراء الشخص للذات، لذلك "تعتبر الحوافز حالة تنبؤية لما سيفعله الفرد تلقائيا، أما القيم فهي ضرورية في تحديد ما يتقرر وجوب فعله فكريا"[3].

من خلال هذا التطور، يمكن أن تستنتج طبيعة التعقد والتداخل بين هذه المفاهيم، ولتبسيط الأمر يمكن اعتبار القيم كمرجع تشريعي، إن صح القول، وبذلك تعتبر الموجه

---

[1] مزيان محمد. "بعض مؤشرات التحفيز للعمل وعلاقتها بقيم العمال" دراسة استطلاعية، **الثقافة والتسيير**،مرجع سابق، ص202.

[2] محمد مرعي مرعي. "التحفيز المعنوي وكيفية تفعيله في القطاع الحكومي العربي"، **جامعة الدول العربية**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة دمشق،2001، ص05.

[3] محمد مرعي مرعي.نفس مرجع ، ص203.

الفعلي للسلوك، وما دراسة **ماكس فيبر** إلا تأكيد على فعالية الموجهات القيمية التي أدت إلى استقلالية الفرد وأظهرت نمطا جديدا للشخصية، "فالموجهات القيمية الجديدة، أدت إلى خلــق روح أكثر حيوية، أثرت في اتجاهات العمال وأصحاب العمــل"[1] وفــق الطــرح والعقيــدة البروتستانتية.

إذن نستنتج أن نظام التحفيز له دور مهم في منظومة عمل التنظيم، حيث يــؤدي دور المحرك فيه، تقود الدافعية السلوك الإنساني ويحدد نموذج الدافعية آليات عمل تحفيزية تبعــا لمنظومة القيم الخاصة بالسلوك الإنساني.

ثانيا آلية الدفع والتحفيز:

غالبا لا يمكن فهم أهمية نظام التحفيز في التنظيمات والمؤسسات، قبل أن يــتم فهــم التنظيم ومسار تطوره وتطلعه، الذي تتكامل فيه الأعمال والنشاطات التطورية التي تخــص البنى والهياكل التنظيمية، الأنظمة وإجراءات العمل وتعليماته وتنمية الموارد البشرية، بغية تحقيق الأهداف المحددة، كل ذلك ضمن إطار بيئة محيطة، تؤثر وتتأثر بها، وتتواصل مــع بعضها بعضا بطريقة شبكية وفعالة، خلال ممارسة العمليات الإدارية والإنتاجية المتنوعة.

لا ينشأ السلوك الإنساني من العدم، بل هناك عوامل تحدده، توجهه وتقوده، وطالما أن الفرد لا يعيش بمعزل عن غيره، فلابد من فهم المحددات الرئيسية للسلوك الإنساني، لــذلك يعد الدافع أحد مكونات السلوك الإنساني، باعتباره "يمثل القوى أو العلاقات الداخليــة التــي توجه الفرد وينسق بين تصرفاته وسلوكه أثناء استجابته للمواقف والمؤثرات البيئية المحيطة به"[2].

أي أن قوة الدافع تزداد حدة كلما كانت درجة إشباع الحاجة (أنظر نظرية **ابراهــام مــازلو** والنظام الهرمي للحاجات في **الفصل الثاني**) أقل من المطلوب، من خلال هذا الطرح نستجلي بصورة واضحة موقع الدافع في التحفيز وأهمية هذا الأخير (التحفيز) باعتباره:

- السبيل إلى المبادرة المستمرة والإبداع المتجدد.

---

[1] محمد أحمد بيومي. **القيم وموجهات السلوك الاجتماعي**، مرجع سابق، ص105.

[2] محمد مرعي مرعي. مرجع سابق، ص 69.

- طريق المقترحات الخلاقة التي تعالج جوانب القصور الحاصل في العمل.
- أداة للتغيير، التطوير، والتصحيح "عبر إدخال عناصر فعالة وجديدة في مواقف العمل تزيد من حيويتها"[1].
- يؤدي إلى تحقيق التوازن الحيوي الذي يجعل عناصر نظام العمل، تتحرك بانسجام وحيوية تطورية.
- يحدث رد فعل قوي في بيئة العمل الداخلية والخارجية، يؤثر بفعالية على التنفيذ والمتابعة.

هذه الإحداثيات المشكلة للدور الفعال والبارز لأهمية نظام التحفيز، لابد من أن تولي اهتماما ذو طرح قبلي لمحددات سلوك الإنساني وتفعيلها، ومن ثم صياغة نموذج للحوافز، يأخذ الاعتبار النقطة السابقة (محددات السلوك الإنساني)، حيث أن "سلوك الفرد خاضع لـ ثلاث عوامل أساسية هي"[2]:

1. **الجهد المبذول:** ويعبر عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد العامل في العمل خلال فترة زمنية معينة، ففي بعض الأعمال تكون كمية الجهد المبذول مقاسة بمعدل أو سرعة أو كمية الإنتاج، هي أكثر أهمية، والجهد المبذول يعكس في واقع الأمر درجة الحماس لأداء العمل، فبمقدار ما يكثف العامل جهده بمقدار ما يعكس هذا درجة فعاليته لأداء العمل.
2. **الخصائص والقدرات الفردية:** والتي تمثل الخبرات والمهارات التي تحدد فعالية الجهد المبذول وبمعنى آخر نمط الأداء، أي الأسلوب أو الطريقة التي يبذل بها الجهد في العمل، وتتعلق بالقدرات والصفات الشخصية والجسمية والميول التي يلزم توافرها في العامل لأداء العمل المطلوب.

---

[1] محمد مرعي مرعي، مرجع سابق، ص 07.

[2] علي السلمى. **إدارة الموارد البشرية**، مصر: القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، ص284.

3. **إدراك الفرد لدوره الوظيفي:** وتعني تصوراته وانطباعاته عن السلوك والأنشطة التي يتكون منها عمله، "وعن الكيفية التي ينبغي أن تمارس بها دوره في التنظيم الصناعي"[1].

أما الحوافز في العمل فتثيرها الإمكانات المتاحة في البيئة المحيطة بالشخص، لتسهل له الحصول على حاجاته، ليستخدمها لتوجيه دوافعه نحو سلوك معين، وإشباع الحاجات أو التوقعات لأداء نشاط محدد بالشكل المطلوب وبما يحقق أهدافه.

تكمن أهمية الدافعية لتوليد التحفيز في العمل، بضرورة تحديد الحاجات والرغبات، نوعها، طبيعتها مع اختيار الوقت المناسب لأدائها وارتباطها بأهداف وتوقعات الأشخاص، وتغيرها مع الزمن، مع الأخذ بعين الاعتبار ارتباطها مع المتغيرات المتنوعة الحاصلة في البيئة، أي أن الحوافز تدفع الفرد نحو إشباع حاجاته في العمل، لتحقيق رغباته وتوقعاته في التنظيم الذي يعمل به لذلك ينظر إلى الدافعية والتحفيز في العمل "على أنهما مرحلية، تشمل عدة خطوات لكي تصل بالشخص إلى حالة إشباع حاجاته وتحقيق رضاه في عمله"[2] وفق ما يلي:

- مرحلة البدء: تتمثل في بداية ظهور المثيرات الداخلية الملحة.
- مرحلة الاختيار بين الدوافع والبواعث والتي تهدف إلى تلبية الحاجات.
- مرحلة تحديد الهدف وممارسة السلوك: حيث يتم في هذه المرحلة رصد البدائل والفرص المتوفرة، العوائق والفعل المطلوب.
- مرحلة التقويم والتغذية العكسية: حيث يتم في هذه المرحلة الربط بين الأهداف والنتائج المحققة.
- مرحلة الجزاء، ويتم فيها تقديم الحافز للشخص الايجابي لإشباع حاجاته والسلبي لتقود إلى تعديل المسار.

---

[1] علي السلمى. مرجع سابق، ص489.

[2] محمد مرعي مرعي. مرجع سابق، ص10.

ثالثا- نحو تفعيل الإنجاز:

إن وضع وصياغة برنامج تفعيلي للارتقاء بإنتاجية الإنسان، أمر صعب لاختلاف الموجهات القيمية في قطاعات وطبقات المجتمع الكبير، وأيا ما كان الأمر، فإنه ليس هناك بديل حقيقي لرغبة المجتمع كطرح عام والتنظيم كتناول خاص في الإنتاجية، ومن ثم المحاولة لتشكيل شخصية الفرد العامل بالتربية الاستقلالية أولا، حتى تساعد على تكوين الشخصية المجتهدة، المثابرة والمبتكرة والتي لا تستسلم للظروف، ولكن تحاول التغلب عليها لتطويعها وخدمتها، وبالتالي فإن الموجهات القيمية اللازمة لوضع سياسة توجيه من أجل رفع مستوى الإنجاز لدى الفرد هي:

1. غرس الاتجاهات والقيم الجديدة

وهذا يتطلب تغيير القيم التقليدية في المجتمع، والتي هي في الغالب قيم مثبطة، إلى قيم ومعايير جديدة تدفع عجلة الإنتاج، "بمعنى تغيير القيم والمعايير المتخلفة عن تحقيق الإنجاز المطلوب إلى القيم والمعايير التي تحقق النجاح المطلوب"[1] فمتطلبات الإنسان المتجددة من الثقافات المتقدمة، خاصة الجوانب المادية والتكنولوجية تجعله يُقبِل كثيرا على القيم والأنماط الثقافية الحديثة، وتصبح بذلك وسائل الوصول إلى مستوى انجازي أعلى ممكنة ولتحقيق هذا الأمر، يتطلب زيادة تفعيل دور وسائل الاتصال الجماهيري والتي لها دور في التغلب على المقاومة الطبيعية للتحديث، فعن طريقها (وسائل الاتصال الجماهيري) يتم إعداد الأفراد للتغير المطلوب ومنحهم نوعا من الأمان العاطفي لتقبُّل القيم والاتجاهات الجديدة.

2. دعم الشعور بالحاجة إلى الانجاز لدى الأفراد

في حقيقة الأمر أن مستوى الحاجة إلى الإنجاز جزء من الثقافة الكلية، أي جزء من الدين ونمط الحياة وطريقة تنشئة الأطفال، فأطفال اليوم هم منظمي الجيل القادم، ومن ثم

---

[1] محمد أحمد بيومي. **القيم وموجهات السلوك الاجتماعي**، مرجع سابق ص 111.

"يمكن التوقع أن القيم والاتجاهات المغروسة في قصص الأطفال مثلا تحدد معدلات الإنتاجية في مجتمع المستقبل"[1].

كما يتضمن الأمر مسحا شاملا لقيم واتجاهات الآباء والأمهات وانعكاساتها على الرغبة في الانجاز.

3. الاستفادة المثلى للمصادر الحالية للحاجة إلى الانجاز

لكن لا ننتظر حتى يأتي الجيل الجديد، والذي نأمل أن يكون لديه دافعية عالية للإنجاز، حيث أن الحل العملي يقتضي بالاستفادة من الإمكانات المتاحة الحالية وفق طرح خاص وخاضع لمعطيات موضوعية تمت صياغتها على النحو التالي:

أ. **نمط الإشباع:** يشير إلى الوسائل والحاجات التي يقدمها العمل لتحقيق نوع من المشاعر في جوانب معينة لدى الأفراد، ونقصد بها: "بالأخص المؤشرات المادية التي يحقق من خلالها الفرد اشباعاته الأساسية"[2] وتضم الأجر والترقية.

ب. **نمط المعاملة:** ويشير إلى العلاقات الإنسانية السائدة في مجال العمل، سواء أكان بين زملاء العمل أو بين العمال ومرؤوسيهم من حيث نمط الإشراف، الاحترام المتبادل، حرية العمل والتغيب وتعبر هذه العلاقات عن التفاعل الاجتماعي إبان العمل، والذي تحقق الفرد من خلاله اشباعات معينة وتتمثل أساس هذه الاشباعات في جوانب تتمثل في المساعدة والرضى المتحقق من التعاون في أداء عمل مشترك.

ج. **نمط المشاركة:** وتتمثل في ذلك الإحساس الذي يجعل الفرد يقوم بواجبه ويراعي النظام بما يكفل حسن سير العمل، ويتعاون مع أعضاء المجموعة لتحقيق الأغراض الذين يسعون إليها "بحيث يشعر كل فرد بأهمية هذه الأغراض وتكاملها مع أغراضه الشخصية"[3] وتكون عادة مشاركة الأفراد في حياة التنظيم متجسدة في التعاون والاهتمام بالقرارات التي تصدر من الإدارة والمشاركة في إصدارها ومن ثم متابعة تنفيذها، بما يخدم الأهداف الخاصة والعامة.

---

[1] محمد أحمد بيومي. مرجع سابق، ص 112.

[2] أحمد صقر عاشور. **السلوك الإنساني في المنظمات**، لبنان: الدار الجامعية، 1989، ص35.

[3] أحمد صقر عاشور. نفس المرجع، ص 37.

د. نمط العائد:

يتأثر رضا الفرد العامل، بدرجة شعوره بعدالة العوائد التي يحصل عليها مقارنة بما يقدمه للتنظيم الصناعي ويتوقف على مقدار الاشباعات التي يحصل عليها.

هذا النظام إن صح القول، المصاغ من قبل الإدارة كفيل بصياغة سلوك عملي قويم، مع الأخذ بعين الاعتبار، التأسيس لمبدأ الإخلاص للتنظيم أو المؤسسة، لا على المنفعة المتولدة على الجو المريح، كما يتصور ذلك التقليد، بل على أساس مصطلح أكثر رشدا "يتمثل في تحقيق الذات بالطريقة الشخصية"[1] والحال كذلك إذ أن الأمر لا يقتصر على التحفيزات المادية فقط، بل إن التحفيزات الحقيقية هي تلك التحفيزات المعنوية في أوسع معاني الكلمة.

غير أن أحسن ما نختم به هذه النقطة، تجسيد مبدأ التحفيز بالمنافسة، "باعتبار أن الاندماج في الجماعة، العلاقات الحسنة والتعاون الاجتماعي لا يكفون لإنجاب تحفيز حقيقي، يُبْنَى هذا الأخير أساسا على إمكانية القيام بشغل ممتع، تحمل للمسؤوليات والوصول إلى مستوى معين من تحقيق الذات"[2] بالارتكاز على:

1. مشاركة الفرد في تعريف المهن.
2. تحديد أهداف واضحة.
3. قياس موضوعي للنتائج التي يترتب عنها فكر تنافسي.
4. مكافأة المبادرات الناجحة.
5. ترقية متناسبة مع النجاحات المحصل عليها.
6. عقوبات في حال الفشل، مع الأخذ بعين الاعتبار قدر معين من احتمال الخطأ.

---

[1] بشير محمد. مرجع سابق، ص 82.

[2] بشير محمد. نفس المرجع، ص83.

الجانب الميداني للبحث

الفصل الرابع
الإجراءات المنهجية

I- مجالات البحث

1ـ المجال المكاني

2ـ المجال الزماني

3ـ المجال البشري

IIـ المنهج والأدوات المستخدمة في البحث

1- المنهج المستخدم في البحث

2- الأدوات المستخدمة في البحث

أـ الملاحظة وكيفية استخدامها

بـ المقابلة وكيفية استخدامها

جـ الاستمارة وكيفية استخدامها

3- العينة المستخدمة

4- العينة وكيفية اختيارها واستخدامها

5- خصائص العينة المستخدمة

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

I- مجالات البحث

1- المجال المكاني:

تم إجراء هذا البحث بمركب الغزل والنسيج (COTITEX) بولاية **باتنة** والـذي يقـع بالشمال الغربي لمدينة **باتنة**، وتحديدا بالمنطقة الصناعة كشيدة على بعد حوالي كيلـومترين من مقر الولاية، وكيلومتر واحد من وسط المدينة، (أنظر المخطط رقم 01 المتواجد ضـمن الملاحق لمزيد من التوضيح).

يحده شرقا وادي كشيدة، الذي يليه مباشرة طريق السكة الحديدية، وغربـا الطريـق الذي يصل بالطريق الوطني باتنة –قسنطينة، الذي تليه مباشرة مؤسسة خاصة تقوم بإنجـاز المسخنات المائية، ومؤسسة قارورات الغاز، ومؤسسة الحديد.

كما يحده شمالا المؤسسة العمومية للبناء والأشغال العمومية، وطريق فرعي يتصـل مباشرة بالطريق الوطني باتنة– قسنطينة الذي يليه مركز الحماية المدنية، أما الجنوب فيحده الطريق الذي يربط حي كشيدة بوسط مدينة باتنة والذي يليه مصنع القرميد والآجر (لمزيـد من التوضيح على المخطط رقم 02 المصنف ضمن الملاحق).

لقد كان المركب في انطلاقته الأولى على شكل وحـدة تابعـة للمؤسسـة الوطنيـة للصناعات النسيجية (SONITEX) حيث تم وضع الحجر الأساسي سـنة 1963 فـي إطـار البرنامج الاستعجالي للبلاد لكن الإنتاج الفعلي بوشر سنة 1966 بقسمين رئيسيين هما:

- **قسم النسيج أ**
- **قسم النسيج ب**

مجهزان بمعدات ألمانية وبلغارية الصنع، وبدأ العمل بنظام فوج واحد ثم فوجين، وفي سنة 1968 قرر مجلس الحكومة المنعقد **بباتنة** توسيع الوحدة إلى مركب، وإضـافة أقسـام جديدة:

- **قسم النسيج ب**
- **قسم الغزل ب**

- **قسم التجهيز النهائي**

مع إضافة وحدات أخرى كوحدة لتصفية المياه ومعالجتها والتسخين والتهوية، ذلك بهدف رفع الطاقة الإنتاجية للمركب وخلق مناصب شغل جديدة، حيث أصبح المركب يتربع على مساحة إجمالية تقدر بـ **204520م^2** أي عشرين هكتارا تقريبا منها 81184م^2 مغطاة أي مستغلة والباقي 12336م^2 أي 12.3 هكتار غير مستغلة.

في سنة 1986، وفي إطار سياسة إعادة هيكلة المؤسسات انقسمت الشركة الأم (SONITEX) إلى عدة مؤسسات وذلك لإنشاء مؤسسة وطنية لصناعة المنسوجات القطنية (COTITEX)، بمرسوم 86/66 بتاريخ 1986/04/01 والذي يضم ثلاث وحدات إنتاجية هي: بريكة، باتنة، قسنطينة إلى غاية 1998 حيث انقسمت المؤسسة وأصبحت وحدتي قسنطينة وبريكة مستقلتين، وبقي مركب المنسوجات باتنة يسير شؤونه ذاتيا في انتظار استقلاليته.

يشتغل مركب الغزل والنسيج بنظام التناوب – بخصوص العمال المنتجين– في أغلب المصالح المعنية بالبحث (مصلحة الغزل، النسيج ومصلحة التجهيز النهائي) بفوجين، مع ملاحظة فرع وحيد تابع لمصلحة النسيج والذي يعمل وفق ثلاثة أفواج بصفة دائمة ومستمرة ابتداء من سنة 1990، وهو الفرع المسمى بنوع الآلات الإيطالية العاملة به (NUOVOPICINONE)

يعتمد المركب في إنتاجه على القطن الطبيعي والاصطناعي نظرا لعدم كفاية الإنتاج الوطني لهذه المادة، تم اللجوء إلى الاستيراد من إيطاليا، اسبانيا، روسيا وسوريا، أما فيما يخص العتاد أو الآلة المستخدمة في المركب فقد تم الاستيراد من بلغاريا المتواجد حاليا في القسمين غزل أ (14852 مغزل)، نسيج ب (448 آلة) المغلقين حاليا بفعل قدم وتعطل العتاد وعدم توفر قطع الغيار.

تقدر الطاقة الإنتاجية للمركب بحوالي 04 مليون متر طولي سنويا، فيما قدرت في السنوات الماضية بـ 18 متر طولي سنويا، حيث كان الطلب متزايدا، أما حاليا، فكل الإنتاج وهو حسب الطلب، موجه للمؤسسة العسكرية.

2- المجال الزماني:

لقد استغرق البحث الميداني بمركب الغزل والنسيج مدة **07 أيـــام**، (الأحـــد 22/ 06/ 2008، الاثنين 30/ 06/ 2008)، وفق مرحلتين باعتبار يومي الخميس والجمعة، لا يعمـــل فيهما المركب.

المرحلة الأولى:

قمنا خلالها بدراسة استطلاعية، تمت بالتعرف على موظفي الإدارة والاطـــلاع علـــى الوثائق لأخذ المعلومات العامة وذات الخصوصية مع موضوع البحث والتي تشـــمل تـــاريخ وتأريخ المركب، قوائم العمال الدائمين والمؤقتين، هذا كطـــرح مكتبـــي ومتابعـــة العمليـــة الإنتاجية كتناول عملي ذو خصوصية معرفية توظيفية، بداية من المادة الأولية متمثلـــة فـــي القطن، نهاية بالمادة الجاهزة للاستعمال متجسدة في قماش مطبوع جاهز. كذلك تخلـــل هـــذه المرحلة من البحث إجراء مقابلات حرة غير مقننة، مع العمال، المشرفين والمسؤولين، حيث استغرقت هذه المرحلة يومان- 22، 23 جوان 2008-.

المرحلة الثانية:

وتم خلالها، الرجوع إلى قوائم العمال، لاختيار مفردات العينة، ثـــم إجـــراء مقـــابلات موجهة ومقننة مع العمال وملأ الاستمارات، وقد دامت هذه المرحلة من البحث مدة **05 أيـــام** -24، 25، 28، 29، 30 جوان 2008.

3- المجال البشري:

كان عدد عمال مركب الغزل والنسيج بباتنة في سنة 1968 يشغل حوالي 950 عامـــل وعند الانطلاقة الفعلية للإنتاج بالوحدات الجديدة: الغزل ب، النسيج ب والتجهيـــز النهـــائي تزايد عدد العمال، ليصبح في نهاية السبعينات ومع سياسة التوظيف المتبعة آنذاك (توظيـــف نسبة معتبرة من المجاهدين...).

وصل عدد العمال إلى قرابة 2800 عامل، لكن مع نهاية الثمانينيات وبداية التسعينيات خاصة 1997، بدأ عدد العمال في التقلص لأسباب خاصة بالمركب عـــن طريـــق التقاعـــد العادي، التقاعد المسبق (الاتفاق بين العمال والإدارة) أو التقاعد النسبي أو الجزئي، في سنة

2000، بلغ عدد العمال حوالي 1119 عامل من بينهم 56 عاملة، 194 عامل متعاقد، وهـــم موزعون عبر مختلف أقسام المركب وفق ثلاث فئات هي: التنفيذ، التحكم، الإطارات، أمـــا عدد العمال الحاليين فهم حوالي **645 عامل** وهذا حسب إحصائيات **شهر جانفي 2008**.

الجدول * يوضح العمال الدائمين والمتعاقدين، حسب الفئات عبر مختلف الهياكل والأقسام في مركب الغزل والنسيج.

ENTREPRISE PUBLIQUE ECONOMIQUE DES INDUSTRIES TEXTILES COLONNIERES

COTITEX- BATNA

SPA AU CAPITAL SOCIAL DE : 540 ,000,000 DA

MOIS DE :

STRUCTURE	EFFACTIF PERMANENT						EFFACTIF CONTRACTUEL						EFFACTIF GLOBAL					
	E	M	C	C.S	C.D	TOTAL	E	M	C	C.S	C.D	TOTAL	E	M	C	C.S	C.D	TOTAL
S/D. Filature	99	6	2	1	1	109	7	2	1			10	106	8	3	1	1	119
S/D. Tissage	196	11	4			141	4		1			5	130	11	5	0	0	146
Sce. Contrôle Qual	39	4	1			44							39	4	1	0	0	44
Sce. Stocks	3	2	1			6							3	2	1	0	0	6
Sce. Commercial	9	4	1			14							9	4	1	0	0	14
Sous Total (01)	279	27	9	1	1	314	11	2	2	0	0	15	287	29	11	1	1	329
Direction Finissage	86	8	2		1	97	9		3			12	95	8	5		1	109
Sous Total (02)	86	8	2		1	97	9		3			9	95	8	5		1	109
Direction Maint.	46	12	8	1		67	17					16	63	12	8	1		84
Sous Total (03)	46	12	8	1		67	17					16	63	12	8	1		84
APPROS	1	1	1			3							1	1	1			3
Sécurité	49	1	2			52	4	1				5	53	2	2			57
Direction Unité			1		1	2		1				1		1	1		1	3
S/DFC		5	2	1	1	9	1	2				3	1	7	2	1	1	12
Section Informatique	1	1				2	2					2	3	1				4
S/DRH	25	5	1	2		33	4	1				5	29	6	1	2	0	38
ASP CAB	4	2				6							4	2				6
Sous Total (04)	80	15	7	3	2	107	11	5				16	91	20	7	3	2	123
Total Général	488	62	26	5	4	585	48	7	5	0	0	60	536	69	31	5	4	645

E: أعوان التنفيذ   M: أعوان مهرة   C : إطارات   PERMANENT: دائمين   CONTACTUEL : متعاقدين

وثيقة تتضمن توزيع العمال"مركب الغزل والنسيج"، الجزائر: باتنـــــة، 2008

II- المنهج، الأدوات والأساليب المستخدمة في البحث

1-المنهج المستخدم في البحث:

إن المنهج، بصفة عامة، عبارة عن إستراتيجية تقوم وتعتمد على مجموعة من الأسس أو القواعد الموضوعية والمنهجية والتي يستفاد منها في تحقيق أغراض وأهداف البحث حيث تعتبر الظاهرة المراد دراستها، والبحث في مكنوناتها عن طريق أولياتها وصولا إلى مخرجاتها، الأساس في تحديد نوع المنهج المتبع والمستخدم وذلك نظرا لتعدد المناهج واختلاف وتباين الظواهر.

وكمنطلق من هذه المسلمة، تعتبر خصوصية الظاهرة، مصدرا مهما في تطبيع المنهج وقد تم اختيار المنهج الوصفي، اتساقا مع موضوع بحثنا- النسق القيمي للعامل ودوره في التنظيم الصناعي- وهي محاولة تتعدى وصف الظاهرة «كطرح أني حالي»[1] إلى تفسير الدلالات بتعبير كمي رقمي وكيفي تحليلي، واستنباط النتائج. بغية التعميم هذا من جهة. كما يتيح فرصة الاقتراب من واقع المؤسسة الصناعية الجزائرية من جهة أخرى.

ولما كان أي منهج، يعتمد على مجموعة من الأدوات والوسائل، والتي تختلف بالضرورة باختلاف المنهج، تم توظيف الأدوات التالية.

2-الأدوات المستخدمة في البحث:

أ-الملاحظة وكيفية استخدامها

تعتبر الملاحظة من أهم أدوات ووسائل جمع المعومات والمعطيات في البحوث، إلا أنها تكتسي طابعا متميزا وموقعا إستراتيجيا عند تموقعها ضمن فلك المنهج الوصفي، الذي يعتمد في الأساس وبالدرجة الأولى على الملاحظة ومدى دقتها وفعاليتها لرصد الظواهر، الممارسات والسلوكات بطريقة واقعية، للمس السلوك الفعلي للأفراد المبحوثين، من ملاحظة ردودهم وانفعالاتهم، وأيضا في الحالات التي يرفض بعض المبحوثين الإدلاء بإجاباتهم، وقد تم توظيف الملاحظة المباشرة،انطلاقا عند القيام بالدراسة الاستطلاعية لمركب الغزل

[1] شفيق محمد.**البحث العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية**،مصر:المكتب الجامعي الحديث،1985،ص84.

والنسيج، عن طريق التنقل عبر مختلف أقسام المركب، فتمت ملاحظة العمال أثناء العمل والوقوف على سلوكاتهم، بداية بمصلحة الغزل ثم النسيج، فمصلحة التجهيز النهائي.

إن المصلحة الأولى (مصلحة الغزل) تتم بدورها عبر عدة مراحل، تتم المرحلة الأولى وهي مرحلة الخلط- يتم مزج وخلط القطن- ثم مرحلة خلط ثانوي بطريقة عمودية وأفقية، بعد ذلك يتم تنظيف القطن وتخزينه، بعد هذه المرحلة (خلط القطن) تنتقل إلى المرحلة الثانية وهي مرحلة التمشيط (KARDAGE) ويتم انتقال القطن الممزوج بواسطة أنابيب كبيرة، بفضل الجذب الهوائي، وإخراجه على شكل ألياف ملتوية لينتقل إلى المرحلة الثالثة مرحلة السحب (TIRAGE)، حيث يتم إخراج برميل واحد من 06 براميل، وذلك بهدف الحصول على خيط أقل سمكا وأكثر قوة، وتتم عمليتين للسحب بنفس الطريقة، ثم تنتقل إلى المرحلة الرابعة، البرم، ليخرج الخيط في النهاية على شكل ألياف ملفوفة (BOBINE DE MARCHE) وأخيرا مرحلة التدوير والتلفيف (BOBINAGE).

لتنتقل إلى مصلحة النسيج، والمنقسمة بدورها إلى فرعين الآلات نسيج (PICANOL) نسبة لصانعيها في بلجيكا والآت نسيج (NUOVOPICINONE) ايطالية الصنع حيث أن هذه الأخيرة تعمل وفق ثلاث أفواج (الفوج الوحيد في المركب الذي يعمل وفق هذا البرنامج 8X3) كل هذه المعلومات تمت ملامستها جراء الملاحظة، كذلك طريقة أو بالأحرى عملية النسيج في حد ذاتها والتي تتم وفق نوعين من الخيط يتم تحضيرهما في مصلحة تحضير النسيج، حيث تتم عملية النسيج كما سبق الذكر بالطُّعمة (LA TRAME) ذات توجه أفقي والسلسلة (LA CHAINE) بطريقة عمودية ضمن الآلة وصولا إلى مصلحة التجهيز النهائي التي تتكون بدورها من مرحلة التجهيز، وتشمل التنظيف والتبييض، مرحلة الصباغة بلون واحد، ثم مرحلة الطباعة أي منح الخصائص الفيزيوكيميائية للقماش، نهاية بمرحلة التغرية والمخبر الفوتوغرافي.

كل هذه العمليات باختلاف مسمياتها وارتباطاتها، شكلت لدينا ملاحظات (باعتبار الملاحظة السند الوحيد ضمن هذا المستوى من التحليل) واقعية تم توظيفها كأبعاد تعويضية، تأكيدية، استدلالية في صياغة أسئلة استمارة حاولنا تقديمها بصورة -نوعا ما- موضوعية وعلمية.

كما تجدر الإشارة إلى أن الملاحظة، مكنتنا من رصد ردود أفعال عينة البحث إزاء القضايا المثارة أثناء المقابلة وملاحظة (التركيز على ملامح عينة البحث) مدى رضاهم عن وضعهم المهني، وعلاقتهم بالمشرف، للتصديق على مصداقية إجاباتهم عند المقابلة.

ب- المقابلة وكيفية استخدامها:

تعد المقابلة كذلك من الأدوات المهمة لجمع المعطيات والبيانات المتعلقة بموضوع البحث، نظرا لما تقدمه من إجابات واقعية وموضوعية لتصورات نظرية، وصولا إلى نتائج بالضرورة تتسم بالدقة، الوضوح وبخاصية التعميم.

عند قيامنا بجمع المعلومات والبيانات عقدنا في بادئ الأمر مقابلات غير مقننة (حرة) مع الأطراف المعنية والفاعلة خلال الدراسة الاستطلاعية، لتتضح لنا وتتبين الصورة النهائية للمقابلة في صورتها المقننة، حيث قمنا بهذه المقابلات الحرة في أماكن العمل مع العمال، للوقوف على تبيني الأسلوب الأوضح والصيغ الأمثل في طرح الأسئلة، مع مراعاة عامل مهم جدا يتمثل في الوقت.

أما فيما يخص المقابلات في صورتها النهائية والمقننة، قمنا بطرح جملة من الأسئلة التي تخص موضوع البحث، على العمال وشرح الأسئلة، مع توضيح مكامن الألفاظ الغامضة، حتى يتمكن المبحوثين من فهم الأسئلة وتقديم إجابات موافقة لها، حيث تمت هذه المقابلات في المكاتب داخل كل مصلحة من المصالح التي تم أخذ عينة منها، وذلك تفاديا للضجيج العالي بالأخص في مصلحة النسيج، وتمت المقابلة بصورة فردية حتى يتمكن المبحوث من ذكر كل ما يحيط بالسؤال، مع حصر وتوجيه تركيز المبحوث إلى الأسئلة، وعدم انشغاله بأمور أخرى، كما تجدر الإشارة إلى موضوع هام يتمثل في كسر الجدار - المتواجد- وليس الموجود سلفا في غالب الأحيان، والذي من شأنه دفع المبحوث للإجابة على الأسئلة والتأثير على مصداقية إجاباته.

ج- الاستمارة وكيفية استخدامها:

لا جدال في اعتبار الاستمارة ذات ميزة وخصوصية معينة، باعتبارها أداة فاعلة في عملية جمع الأوليات هذا من جهة، ولكونها تنطوي على مجموعة من الأسئلة يقوم الباحث بصياغتها، لتمكنه من الحصول -بنوع من الثقة والوضوح- على مخرجات في شكل إجابات، تعتبر بمثابة الأرضية التي ينطلق منها الباحث للتصديق على موضوع بحثه.

لقد تم تصميم الاستمارة وفق موضوع البحث واتساقا مع فرضياته، حيث حاولنا مراعاة جانب التسلسل المنطقي والمنهجي للأسئلة، بأسلوب واضح ومفهوم وقريب من مستوى عينة البحث، حيث قمنا باختبار الاستمارة الأولية ضمن نطاق الدراسة الاستطلاعية، والمقابلات الحرة، لتمحيص الأسئلة وتبيان مدى مصداقيتها ومرونتها، للخروج بمعطيات تم توظيفها للحصول على استمارة نهائية، وإخضاعها لرؤية نقدية أكاديمية لبعض الأساتذة، للخروج باستمارة نهائية، تمت المصادقة على أسئلتها وتم طرحها على المبحوثين، مع مراعاة جانب مهم تمثل في خصوصية مجتمع البحث (انتشار الأمية بين أوساط العمال) حيث في هذه الحالة تستبعد استمارة الاستبيان البريدي وتقرب وتحبب، بل تفرض استمارة المقابلة والتي قمنا من خلالها بطرح الأسئلة على المبحوثين، وتدوين الإجابات سواء على الأسئلة المغلقة أو المفتوحة، مع مراعاة جانب الدقة والموضوعية في تسجيل الإجابات.

* تحتوي الاستمارة على **50 سؤالا**، مقسمين عبر **05 محاور**، معبرة عن فرضيات البحث الذي نحن بصدد قراءته، وهي على الشكل التالي:

المحور الأول: يشتمل على بيانات شخصية وعامة حول العمال، حيث يحتوي على **09 أسئلة** مرقمة من 01 إلى 09.

المحور الثاني: يشتمل على بيانات حول قيمة العمل، تم التعبير عنها رقميا من خلال **13** سؤالا، مرقما من 10 إلى 23، وهي أسئلة تغطي الفرضية الأولى لموضوع البحث.

المحور الثالث: يحتوي على معلومات تتعلق بقيمة الوقت، مرقمة من السؤال 24 إلى السؤال 32، أي **09 أسئلة** تغطي الفرضية الثانية لموضوع البحث.

المحــور الرابع: يتضمن بيانات حول درجة الانضباط، مرقمة من السؤال 33 إلى الســؤال 40، أي **08 أسئلة** تدور حول الفرضية الثالثة لموضوع البحث.

المحــور الخامس: يضم معلومات تتعلق بمستوى الإنجاز، صيغت بـــ **09 أسئلة**، مرقمـــة بداية من السؤال 41 إلى السؤال 49، لتغطية الفرضية الرابعة لموضوع البحث.

وفي الأخير قمنا بصياغة سؤالين مفتوحين، موجه لعينة البحث للإبداء رائهم، حــول تكيف أو تكييف العامل ضمن إطار النسق التنظيمي، تحت رقم 49 و 50.

3- العينة المستخدمة:

بالرجوع إلى طبيعة الموضوع وخصوصيته (خاصة عدد مجتمع البحث)، يــتم اختيار أسلوب الحصر الشامل أو أسلوب العينة، اتساقا وموضوع البحـــث، رجوعـــا إلـــى موضوع بحثنا، خاصة إذا علمنا أن مجموع عدد عمال مركب الغزل والنسيج بباتنة يحتـــوي على 645 عامل، بما فيهم المتعاقدين، يصبح اختيار العينة ضرورة ملحـــة لكـــون الباحـــث يتعامل مع متغيرات، ذات تأثير كبير على نتائج بحثه، متجسدة في الوقت، الجهد والتكاليف.

ولما كانت هذه المتغيرات تؤثر على البحث، وجب كضرورة منطقية ومنهجية إتبـــاع أسلوب العينة، حيث تتوقف دقة النتائج المتوصل إليها على استعمال العينة، ومـــدى تمثيلهـــا لمجتمع البحث، لتحقيق مصداقية تعميم النتائج.

كما سبق القول فإن مركب الغزل والنسيج بباتنة، يتعذر القيام بمسح شامل له، لـــذلك ارتأينا اختيار **عينة عشوائية بسيطة**، ممثلة في حدود وأهداف البحث، فقـــد ركزنـــا علـــى الأقسام الإنتاجية (العمال الذين يباشرون العملية الإنتاجية)، لأننا بصدد دراسة النسق القيمـــي للعامل ودوره في التنظيم الصناعي، وذلك اتساقا مع فرضيات البحث.

4- العينة وكيفية اختيارها واستخدامها:

أ- تحديد وحدة العينة:

وتتمثل في عمال مركب الغزل والنسيج بباتنة.

ب- تحديد إطار العينة:

حيث تم استبعاد عمال الإدارة والمتعاقدين وذوي العطل المختلفة، وبعض العمال ممن لا تتوفر فيهم شروط العينة وأهداف البحث، مع ملاحظة هامة تتجسد في إبعاد الصم والبكم.

ج- تحديد حجم العينة:

حيث وقع اختيارنا على نسبة **20%** من مجموع عمال كل مصلحة من المصالح، ليصبح العدد الإجمالي للعينة المختارة **67 عاملا** من مجموع **336 عاملا**، المعنيين الفعليين لموضوع البحث (الجدول ** سيوضح ذلك).

د- تحديد نوع العينة:

تم اختيارنا للعينة العشوائية البسيطة، لكون مجتمع البحث متجانس (عمال)، وتم سحب العينة بواسطة الأرقام العشوائية، بعدد حجم العينة، مع مراعاة تطبيق الشروط لعدم الوقوع في مشاكل منهجية، تؤثر على موضوعية الاختيار لمفردات العينة المراد بحثها.

وقد تم تخصيص ثلاث مصالح إنتاجية للبحث وهي:

مصلحة الغزل (FILATURE) وتضم 99 عاملا منفذ، و06 عمال مهرة، أي بمجموع 105 عاملا بما فيهم النساء.

مصلحة النسيج (TISSAGE) وتضم 126 عاملا منفذ، و11 عاملا ماهر، أي بمجموع 137 عاملا بما فيهم النساء.

مصلحة التجهيز النهائي (FINISSAGE) تضم 86 عاملا منفذ، و08 عمال مهرة، أي بمجموع 94 عاملا بما فيهم النساء.

* إن النسبة التي أخذت بها العينة هي **20%** من مجموع العمال داخل كل مصلحة، عن طريق السجلات الموجود فيها أسماء العمال، واختيارهم بطريقة عشوائية، عن طريق الأرقام العشوائية، لنصل إلى العدد المطلوب، مع ضرورة توفير الإطار الذي تؤخذ منه العينة خدمة واتساقا مع فرضيات البحث.

وفيما يلي جدول يوضح توزيع العينة عبر الأقسام السالفة الذكر:

جدول ** يوضح توزيع العينة عبر المصالح الثلاثة

الأقســــــــــام	مجموع العمال والعاملات	النسبة المئوية المختارة	عدد مفردات العينة
مصلحة الغــزل	**105**	**%20**	**21**
مصلحة النسيــج	**137**	**%20**	**27**
مصلحة التجهيز النهائي	**94**	**%20**	**19**
المجمـــــــــوع	**336**	**%20**	**67**

– **مصلحة الغـــزل:** $\frac{20x105}{100} = 21$ = 21 مفـــــردة

- **مصلحـــــة النسيـــــج:** $\frac{20x137}{100} = 27.4$ = 27 مفـــردة

– **مصلحة التجهيــز النهائي:** $\frac{20x94}{100} = 18.8$ = 19 مفـــردة

– **المجموع الكلي لمجتمع البحــث:** 105+ 137+ 94= 336

$\frac{20x336}{100} = 67.2$ = 67 مفـــردة، أي عامل يمثل عينة البحث.

ج- خصائص العينة المستخدمة:

سنحاول من خلال هذا العنصر، التطرق إلى خصائص العينة المستخدمة في البحــث وإبرازها، لما لها من أهمية في فهم، تحليل وتفسير إجابات المبحوثين في ســياقها الحقيقــي بمختلف الأبعاد الاجتماعية، الاقتصادية، الفردية والمهنية.

لذلك سنحاول الكشف عن تأثير هذه الخصائص بموضوع بحثنا وتــداخلها، لتحليــل العلاقات والارتباطات بينها وبين بعض المتغيرات، المعبر عنها بأســئلة تمحــورت حولهــا استمارة البحث، وقد حددنا هذه الخصائص في معطى شخصي وعام، تجسدت في الجــنس، السن، الموطن الأصلي والحالي، المستوى التعليمي، الحالة العائلية، مدة العمل، مدة التدريب، وأسبقية العمل ضمن نسق مؤسساتي من قبل، حيث سنحاول تحليلها بمفردها ثم إتباع وتبني خاصية التعدي، ونطاق الارتباط والعلاقــة مــع أســئلة أخــرى ضــمن عنصــر آخــر.

الفصل الخامس
تفريغ وتحليل البيانات

1. تفريغ البيانات التعليق عليها وتحليلها.

أ. تفريغ البيانات الشخصية والعامة وتحليلها

ب. تفريغ البيانات المتعلقة بقيمة العمل وتحليليها

ج. تفريغ البيانات المتعلقة بقيمة الوقت وتحليلها

د. تفريغ البيانات المتعلقة بدرجة الانضباط وتحليلها

ه. تفريغ البيانات المتعلقة بمستوى الإنجاز وتحليلها

2. نتائج البحث

أ. نتائج البحث حسب الفرضيات الفرعية

ب. نتائج البحث حسب الفرضية العامة

الخاتمة

الاقتراحات والتوصيات

الملاحق

1- تفريغ البيانات
التعليق عليها وتحليلها

أ. تفريغ البيانات الشخصية والعامة وتحليلها

ب. تفريغ البيانات المتعلقة بقيمة العمل وتحليليها

ج. تفريغ البيانات المتعلقة بقيمة الوقت وتحليلها

د. تفريغ البيانات المتعلقة بدرجة الانضباط وتحليلها

ه. تفريغ البيانات المتعلقة بمستوى الإنجاز وتحليلها

1. تفريغ البيانات والتعليق عليها وتحليلها.

أ. تفريغ البيانات الشخصية والعامة وتحليلها

جدول رقم 01 يوضح التوزيع الجنسي لعينة البحث

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
ذكر	59	%88.06
أنثى	08	%11.94
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 01 (التوزيع الجنسي لعينة البحث) أن نسبة الذكور والمقدرة بـــ 88.06% من مجموع العينة المستخدمة تمثل اكبر نسبة، مقارنة بنسبة الإناث والمتمثلة في 11.94%، وهذا راجع لطبيعة العينة في حد ذاتها كطرح عام باعتبار العمال الذكور أكثر من العاملات وإلى خصوصية العمل كطرح خاص، حيث أن هذا الأخير يتطلب جهدا كبيرا وتحملا للمشقة جراء طبيعة العمل المقام به هذا من جهة وإلى ثنائيتي التحليل والتأثير متجسدتان في زمان ومكان البحث، باعتبار أن مركب الغزل والنسيج تم إنشائه في فترة الستينيات، حيث أن القيم الاجتماعية في تلك الفترة كانت محافظة شكلت مرجعية لسلوك غير محبذ لخروج المرأة للعمل، وكون المركب يقع بمدينة باتنة، حيث تتسم هذه الأخيرة بنوع من القيم المحافظة والرؤية التحفظية لخروج المرأة للعمل، وهذا التصور انعكس على عدم تبؤ المرأة مكانة لها في المجتمع بصفة عامة وفي المؤسسة الصناعية بصفة خاصة.

الجدول رقم 02 يبين الفئة العمرية لعينة البحث

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
35–45 سنة	6	%8.95
46–56 سنة	48	%71.64
57–67 سنة	13	%19.41
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 02 المعبر عن أعمار عينة البحث أن الفئة التي أخذت الصدارة في الترتيب هي الفئة التي عمرها يتراوح ما بين 46 و56سنة، أن فئة الكهول، معبر عنها بنسبة جد معتبرة متمثلة في 71.64 % تليها بعد ذلك نسبة 19.41 % الممثلة للفئة العمرية ما بين 57–67 سنة، أما نسبة 08.95 % المعبرة عن فئة ما بين 35–45 سنة، احتلت ذيل الصدارة.

نستنتج من خلال هذا التناول الكمي الإحصائي، أن فئة الشباب –إذا اعتبرنا الفئة العمرية المهنية بين 35–45 سنة شبابا– قليلة جدا، إن لم نقل منعدمة ليس لها دلالات إحصائية اتساقا مع باقي الفئات العمرية، وهذا ولكون مركب الغزل والنسيج فتح أبوابه منذ مدة طويلة (1963)، فأغلب عماله على مشارف التقاعد، إضافة إلى عدم التحاق فئة الشباب لعدم وجود مناصب عمل شاغرة، كما يتضح جليا، أن أغلب العمال هم الكبار في السن، والذي ينعكس بالضرورة على الطاقة الإنتاجية للمركب، وانحراف مؤشر الطاقة الإنتاجية إلى النقصان، وهذا ما يدعم الوضعية الحالية للمركب، وليصب ضمن وعاء واحد مفاده، أنه كلها اتجهنا فئة عمرية صغيرة كلها قل العدد، والعكس صحيح، هذا من جهة ولكون الفئة العمرية التي تحتل الصدارة في الجدول وعن طريق خلفيتها المؤطرة زمنيا شكلت مرجعية من شأنها تبني خيارات عمل بعيدة عن المركب نظرا لغياب القيم المادية.

الجدول رقم 03 يوضح الموطن الأصلي لعينة البحث

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
ريفي	43	%64.18
حضري	24	%35.82
المجموع	67	%100

يتضح لنا خلال الجدول رقم 03، والذي يبرز الموطن الأصلي لعينة البحث، أن عدد العمال الريفيين أكثر من عدد العمال الحضريين، حيث تقدر نسبة العمال الريفيين بـــ64.18% من مجموع العينة المستخدمة، أي أكثر من النصف، بينما نسبة العمال الحضريين المعبر عنها بـــ 35.82 % وهذا كله يصب في إطار تفسيري مفاده أن أكثر من نصب مركب الغزل والنسيج هم ذوي أصل ريفي، وهذا الطرح تبرره الظروف الاجتماعية والمعيشية القاسية التي كانت سائدة بعد الاستقلال، وهي الفترة التي تزامنت مع فتح أبواب المركب، والتي أدت إلى نزوح أعداد كبيرة من الريفيين إلى المدن بحثا عن العمل.

وليكون تحليلنا أكثر عمقا هناك علاقة وطيدة تجمع بين الموطن الأصلي والمستوى التعليمي، فنلاحظ أن العمال ذوي الأصل الريفي أكثر عرضة لانتشار الأمية بين أوساطهم، –نظرا للعقلية أو الذهنية المحفزة أو المحبطة مع الظروف والمناخ المعيشي–، وانعكاس هذه الأخيرة على فهمهم للأمور والمعطيات ومن ثم تبنيها على شكل أفعال تترجم في صور سلوكات ومواقف اجتماعية، هذا من جهة، وكذلك بخصوص استمارة البحث كتناول عام وبعض الأسئلة التي تتفاعل وظيفيا مع هذا المنطلق كطرح خاص.

الجدول رقم 04 يوضح الموطن الحالي لعينة البحث

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
ريفي	08	%11.94
حضري	59	%88.06
المجموع	67	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 04 والذي يبين الموطن الحالي لعينة البحث، أن نسبة العمال حضري الإقامة هي 88.06 % بينما تعبر نسبة 11.94 % عن العمال ريفيي الإقامة، هذه الدلالات الإحصائية وبالأخص لدى العمال حضري الإقامة، تدل على دور النمط الصناعي في إحداث تغييرات على مستوى أطر إحداثيتي الزمان والمكان ومرجعية هذه التغيرات أو التغييرات، نسق القيم المتحكم في معطيات وأوليات من شأنها التأثير على الأفراد العاملين، باعتبار أن نسبة العمال ريفي الأصل -كما وضحه الجدول رقم 03- كانت هي الغالبة بنسبة 64.18 % لكن مع استقرار العامل في المركب (المكان)، ومع مرور الوقت (الزمان)، انعكس الترتيب، كما سلف الذكر، وهذا راجع لتغيير أو تغير في المعطيات المعلومات والظروف التي لا تخرج عن إطار منظومة القيم، المشكلة لسلوك الفرد العامل في المصنع.

الجدول رقم 05 يبين المستوى التعليمي لعينة البحث

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
أمي	13	%19.40
يقرأ ويكتب	11	% 16.42
ابتدائي	19	% 28.36
متوسط	18	% 26.86
ثانوي	05	% 07.47
جامعي	01	%01.49
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 05 المعبر عن المستوى التعليمي لعينة البحث أن النسبة الكبيرة لذوي المستوى الابتدائي 28.36 %، تليها نسبة 26.86 % المعبرة عن ذوي المستوى المتوسط ثم نسبة 19.40 % للأميين وهي نسبة معتبرة، قياسا بزمن البحث ونظرا للضرورات الحالية والرهانات المستقبلية الملقاة على عاتق المؤسسات للمساهمة بشكل وظيفي في معطى أو مسمى العوملة ومخرجاتها.

أما نسبة الثانويين فهي 07.47 % وفي الأخير الجامعيين تم التعبير عنهم بنسبة 01.49 %، هي نسبة جد ضئيلة قياسا بالطرح السالف الذكر.

نستنتج من خلال هذه النسب أن أغلبية عمال المركب أميين وذي مستوى تعليمي بسيط، وهذا راجع لخصوصية المركب، وإذ وكما سبق الذكر، تم إنشاءه في السنوات الأولى للاستقلال، وما صاحب تلك الفترة، حيث كانت الأمية منتشرة بكثرة في أوساط الشعب – خاصة الريفي الموطن –جدول رقم 03– ولم تكن الظروف سانحة للتعليم وهذا ما يؤكده الجدول الحالي، هذا من جهة، وكذلك للتوظيف الاجتماعي خاصة في نهاية السبعينات للمجاهدين والمحاربين القدامى، باعتبار أغلبيتهم أميين، هذا من جهة أخرى، حيث أن كل

هذه المتغيرات لا تخرج عن إطار محدد، بل هي وليدة نسق معين من القيم والمعتقدات، تبلورت في شكل صيغ تم محاكاة بعض نتائجها بالتناول السالف الذكر.

الجدول رقم 06 يبين الحالة العائلية لعينة البحث

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
أعزب	01	%01.49
متزوج	65	%97.02
مطلق	01	% 01.49
أرمل	00	%00
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول (تبيان الحالة العائلية لعينة البحث)، أن النسبة الكبيرة والمقدرة بـــ 97.02 هي من نصيب المتزوجين تليها فئة العزاب والمطلقين بنسبة مشتركة تم التعبير عنها كميا بـــ 01.49 %، أما نسبة الأرامل فهي منعدمة، وهذا كله حسب العينة المأخوذة والمستخدمة.

نستنتج من خلال هذه النسب أن نسبة المتزوجين كبيرة جدا 97.02 %، قياسا ببـــاقي النسب الأخرى أي أن أغلب عمال مركب الغزل والنسيج متزوجين وهذه الحالة أو بالأحرى المتغير أضحى فعالا ذو أثر محسوس وملموس وله صفة التعدي في إجابات عينـــة البحـــث (باعتبار الأغلبية متزوجين)، مثلا في ردودهم حول السؤال المتعلق بماهية العمـــل، حيـــث جاءت إجاباتهم معبرة كميا بـــ 65.67 % باعتبار العمل مصدرا للرزق فقط كذلك بالنســـبة للسؤال المتعلق حول الأولوية، إذا تزامنا معا –سؤال رقم 15–، حيث جاءت معظم الإجابات (باعتبار معظم عينة البحث من المتزوجين) بإقرار الأولوية للظروف الأسرية والمناســـبات العائلية بنسبة جد معبرة عن هذا الطرح متمثلة في 91.05 % وفـــي حقيقـــة الأمـــر هـــذه الإجابات المعبر عنها كميا، هي مخرجات لمدخلات تتعلق بمشتركات تغذيها عناصر قيميـــة معينة.

الجدول رقم 07 يوضح إمكانية العمل بمؤسسة أو مصنع من قبل بالنسبة لعينة البحث

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
نعم	24	%35.82
لا	43	%64.18
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 07 المعبر عن إمكانية العمل بمؤسسة أو مصنع من قبل بالنسبة لعينة البحث، أن نسبة من لهم أسبقية العمل في مصنع ما هي 35.82 %، أما من لم يسبق لهم العمل ضمن إطار مؤسساتي تنظيمي هي أكثر من نصف مجموع عينة البحث 64.18 %.

نستنتج من خلال هذه الدلالات الإحصائية أن أكثر من نصف مجموع عينة البحث لم يسبق لها العمل في حيز تنسيقي، يتصف بالترتيب والتنظيم وبالتالي هذا الطرح ينعكس على وضوح دور الثقافة التنظيمية في إبراز معالمها ضمن معاملات فاعليها، وتأكيدا لهذا التحليل، واتساقا معه، نذكر على سبيل المثال إجابات عينة البحث على السؤال 17 المتعلق بأفضلية العمل، حيث جاءت معظمها معبرة عن نسبة 44.78 % (قرابة نصف عينة البحث)، بتبني العمل الزراعي، رغم أن أغلب مفردات عينة البحث لهم باع طويل في العمل الصناعي – أنظر الجدول رقم 09- فمدة العمل كحد أدنى هي 10 سنوات، هذا الطرح بالنسبة لمن زاول مهنة الصناعة ولا يزال، فما بالك بالذي لم يحدث أن انتمى إلى نسق تنظيمي أو مؤسساتي وهذا جله وليد نسيج من القيم والمعتقدات.

الجدول رقم 08 يبين إمكانية تلقي تدريب لعينة البحث ومدته

الاحتمالات			التكرارات	النسب المئوية
نعم	مدة التدريب	شهر-5أشهر	23	%34.33
		6 أشهر-11 شهرا	08	% 11.95
		12 شهرا-17شهرا	04	% 05.97
		18 شهرا-23 شهرا	04	% 05.97
		24 شهرا-29 شهرا	02	% 02.98
لا			26	38.80
المجموع			67	% 100

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 08 المبين لإمكانية تلقي تدريب لعينة البحث ومدة هذا التدريب أن نسبة العمال الذين أدلوا بإجاباتهم حول عدم تلقيهم لأي تدريب للعمل الممارس من قبلهم في المصنع، تقدر بـــ 38.80 % من مجموع عينة البحث وهي نسبة مهمة وفاعلة في النمط الصناعي، موضوع البحث وبالتالي فإن قرابة نصف عينة البحث لم تخضع لتدريب تنظيمي، ترتيبي، تنسيقي، فاعل في إحداث تغييرات في نمط سلوك المتبنى من قبل العامل أما بالنسبة إلى الذين (عينة البحث) أقروا بخضوعهم للتدريب فنسبتهم تقدر بـــ 61.20 % وهي نسبة مهمة لها دلالات في إبراز إمكانية تلقين ثقافة التنظيم، كطرح أو تناول نظري، ثم التعبير والتدليل عليه إمبريقيا بتبني متغير التدريب، هذا الأخير تم الاستدلال به زمنيا تنازليا كحد أقصى مدته 29 شهرا -باعتبار الحد الأقصى للتدريب الذي خضعت له عينة البحث مدته 2 سنة- وحد أدنى متجسد في شهر واحد.

جاءت الفئة الممتدة من شهر إلى 5 أشهر معبرة عن نسبة فاقت نصف مجموع عينة البحث التي أقرت بوجوب ووجود تدريب بنسبة 34.33 % تليها فئة 06 شهرا إلى 11 شهرا بنسبة 11.95 %، ثم الفئة الممتدة 12 شهرا إلى 17 شهرا، والفئة الممتدة أيضا بين

18 شهرا إلى 24 شهرا، بنفس النسبة وهي 05.97 %، وأخيرا نسبة 02.98 % معبرة عن فئة 24 شهرا إلى 29 شهرا.

نستنتج من خلال هذه التغييرات الإحصائية أن خاصية التدريب تتطلب مدة قصيرة نسبيا في الغالب، متوسطة أحيانا وطويلة نادرا، ربما هذا راجع إلى كون أغلبية عينة البحث ذوي مستوى تعليمي بسيط –أنظر الجدول رقم 05– وبالتالي له تأثير على مدة التدريب لكن هذا الطرح يتناقض مع تصريحات عينة البحث مثلا في السؤال 19، المتعلق بكون العمل الذي تقوم به عينة البحث، يتناسب مع مؤهلاتها العلمية، فكانت إجاباتهم بالإيجاب بنسبة 23.88% فقط، كذلك أيضا في السؤال رقم 13 الذي يوضح إمكانية تكييف عينة البحث مع التغيرات التي تحدث في العمل، فكانت إجابات الإيجاب بنسبة 08.95 % من مجموع عينة البحث على الرغم –وهذا حسب الملاحظة الموظفة في البحث– تجانس الأعمال في غالب الأحيان إذن نستنتج أن متغير التدريب لم يوظف ربما زمنيا، باعتبار مؤشرا لتفعيل قيم التنظيم في سلوكات الأفراد العاملين.

الجدول رقم 09 يوضح مدة العمل بالمركب بالنسبة لعينة البحث

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
10–20 سنة	11	%16.41
21–31 سنة	55	%82.09
32 سنة وأكثر	01	% 01.5
المجموع	67	%100

يتضح من خلال الجدول رقم 09 المعبر عن المدة الزمنية التي قضتها عينة البحث في العمل بالمركب، حيث تم تقسيم هذه المدة إلى ثلاث فئات وفترات زمنية.

الفترة الزمنية الأولى تمتد من 10 سنوات إلى 20 سنة، معبرة عن نسبة 16.41 %، أما الفترة الزمنية الثانية تمتد من 21 سنة إلى 31 سنة وتم التعبير عنها بنسبة 82.09 %، أما الفترة الزمنية الثالثة والتي تمتد من 32 سنة وأكثر فتمثليها تم بنسبة 1.5 % نستنتج من

خلال هذه الدلالات الإحصائية أن هذه العمل بالمركب كبيرة وذلك بتبني 10 سنوات كد أدنى لها، وهذا راجع لخصوصية زمان البحث، باعتباره وليد الفترة الحالية، وبالتالي أدى إلى بروز فترات وغياب أخرى، ومكان البحث وذلك كون مركب الغزل والنسيج قديم النشأة (كما سلف الذكر)، وهذا كطرح عام، وإذا ما قارنا هذه المدة الكبيرة في العمل مع بعض الأسئلة الواردة في استمارة الأسئلة الموجهة لعينة البحث كتناول خاص، لمعرفة وتمحيص هذا المتغير (مدة العمل) ودلالاته في إجابات عينة البحث، مثلا في السؤال رقم 13 المتعلق بتكيف عينة البحث مع التغييرات التي تحدث في العمل، فجاءت إجابات عينة البحث والتي تصب في خانة الإيجاب بنسبة 08.95 %، كذلك بالنسبة للسؤال رقم 49 الذي يوضح مدة إتقان العمال لعملهم، حسب رأي عينة البحث، حيث تم تبني نسبة 19.40 %، وهي نسبة قليلة إذا أخذنا بعين الاعتبار متغير مدة العمل ومدى بيان فاعليته على أرض الواقع، حيث نلمس ضبابية في إخضاع مدة العمل، للمحك الميداني –من خلال إجابات عينة البحث لبعض الأسئلة– وعدم توظيفه وتفعيله ضمن مسارات منسقة مع قيم التنظيم.

ب. تفريغ البيانات المتعلقة بقيمة العمل وتحليلها:

الجدول رقم10 يوضح ماهية العمل بالنسبة لعينة البحث

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
مصدر للرزق فقط	44	%65.67
عبادة مأمور بها شرعا	14	%20.90
واجب اجتماعي يجب القيام به	08	%11.94
مكانة اجتماعية	01	% 01.49
أخرى	00	% 00
المجموع	67	%100

يتضح من خلال الجدول المصاغ في شكل سؤال مفاده ماذا يمثل العمل بالنسبة لعينة البحث، فجاءت الإجابات على هذا السؤال على النحو التالي، اعتبار العمل مصدرا للرزق فقط نسبة يمثل هذه الفئة، تعدت نصف مجموع عينة البحث وتم تقديرها بـ 65.67 % تليها نسبة 20.90 % معبرة عن اعتباره، عبادة مأمور بها شرعا، ثم فئة من اعتبرت العمل واجب اجتماعيا يجب القيام به، بنسبة 11.94 % وأخيرا نسبة 01.49 من مجموع عينة البحث المستخدمة ممثلة لفئة من اعتبروا العمل مكانة اجتماعية، مع غياب كلي ومنعدم لأي اعتبارات أخرى صيغة للإجابة على هذا السؤال.

نستنتج من خلال هذه النسب، صدارة من اعتبروا العمل مصدرا للرزق فقط باعتباره تعبير عن أكثر من نصف عينة البحث، وهذا مرده إلى سيادة قيم ما، وتبوئها صدارة السلم القيمي لعينة البحث، مع التدليل والأخذ بعين الاعتبار أن أغلبية عينة البحث متزوجين –أنظر الجدول رقم 06– وسنحاول التطرق إلى هذا العنصر باستفاضة، فيما بعد لدراسة وتحليل العلاقة بينها، تليها فئة من اعتبروا العمل عبادة مأمور بها شرعا وذلك نظرا لخصوصية مجتمع البحث، باعتباره ينتمي إلى المنظومة الإسلامية وما لهذه الأخيرة من تأكيدات وضرورات للطرح السالف الذكر.

أما فئة من اعتبروا العمل واجب اجتماعي يجب القيام به، راجع إلى ضرورة إسهام المجتمع في بلورة مفهوم العمل وأخيرا من اعتبروا العمل مكانة اجتماعية واتساقا مع عينة البحث وللمصداقية العلمية، فهي أنثى وربما هذا راجع لخصوصية الرؤية (حسب الجنس) حيث أن العمل هو بمثابة مكانة في مجتمع لم يستصغ بعد هذه الفكرة -هذا كله حسب عينة ضمن هذه الفئة-.

أخيرا في ظل هذه الاعتبارات التي في حقيقة الأمر عبارة عن تفضيلات أو بالأحرى أولويات، ترتب ترتيبا قيميا لا منطقيا ولا منهجيا، حسب السلم القيمي الخاص بأفراد عينة البحث.

الجدول رقم 11 يبين العلاقة بين الحالة العائلية لعينة البحث وماذا يمثل لها العمل

الحالة العائلية لعينة البحث ماذا يمثل العمل لعينة البحث	أعزب		متزوج		مطلق		أرمل		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
مصدر للرزق	01	% 01.49	41	% 61.21	01	% 01.49	01	% 01.49	44	% 65.68
عبادة مأمور بها شرعا	00	%00	14	%20.89	00	%00	00	%00	14	%20.89
واجب اجتماعي يجب القيام به	00	%00	08	%11.94	00	%00	00	%00	08	%11.94
مكانة اجتماعية	00	%00	01	%01.49	00	%00	00	%00	01	%01.49
المجموع	01	% 01.49	64	%95.53	01	% 01.49	01	% 01.49	67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول المركب، والذي يتطرق إلى العلاقة بين الحالة العائلية لعينة البحث وماهية العمل بالنسبة لها، حيث تم تمثيل الحالة العائلية لعينة البحث بكل حالاتها (أعزب، متزوج، مطلق، أرمل) في الجواب الأول المتعلق بتبني العمل كمصدر للرزق فقط، ولكن بنسب متفاوتة، تم التعبير عنها إحصائيا كالتالي نسبة 01.49% تخص كل من العزاب، المطلقين والأرامل، أما فئة المتزوجين، فنسبتها تقدر بـ 61.21% إذا أكثر من نصف عينة البحث، تبنت الطرح القائم على اعتبار العمل مصدرا للرزق فقط، حيث تم

تمثيل هذا الطرح -كما سبق الذكر- بجميع مفردات الحالة العائلية لعينة البحث، لكن تم تفعيل وتثمين هذه الرؤية أكثر من قبل المتزوجين، نظرا لخصوصية الحالة، ثقل الأعباء وكثرة المسؤوليات وهذا يشمل أيضا فئتي المطلقين والأرامل حيث تم التعبير عن الجواب الأول في المجمل بنسبة 65.68% من مجموع عينة البحث أما الجواب الثاني المتعلق باعتبار العمل عبادة مأمور بها شرعا، فجاءت النسبة الإجمالية بـ 20.89% من مجموع العينة المستخدمة، تم تمثيلها بالمتزوجين فقط بنفس النسبة (20.89%) أما الجواب الثالث والرابع على التوالي والمتعلقات باعتبار العمل واجب اجتماعي يجب القيام به، مكانة اجتماعية كان للمتزوجين النصيب في تمثيلها بنسبة 11.94 %، 01.49% بنفس الترتيب السابق.

نستنتج من خلال هذه القراءة الإحصائية الدور الفعال لفئة المتزوجين باعتبارهم الأغلبية – أنظر الجدول رقم 06- وبالتالي كطرح منطقي، تفعيل وتثمين هذا الدور للتدليل على تبني اتجاهات للتفصيل تم قياسها إحصائيا، هي في الأخير ليست اعتباطية بل موجهة ووليدة نسق قيمي، يتصف بالمرونة لإضفاء تعديلات تتسق والحالة العائلية لعينة البحث قياسا بهذا الجدول.

الجدول رقم 12 يبين هل عينة البحث تفضل التجديد في العمل

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
دائما	17	%25.37
أحيانا	36	%53.73
أبدا	14	%20.90
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول المبرز لتفضيل عينة البحث التجديد في عملها، حيث جاءت نسبة 25.37% معبرة عن تبني الجواب الأول الداعي بالإيجاب، أما الجواب الثالث والذي يقر بكون عينة البحث لا تفضل التجديد في العمل، ثم تمثيله بنسبة 20.90% وهي

نسبة قريبة من النسبة السالفة الذكر، أما نسبة 53.73% أقرت بها مجموعة من عينة البحث، باختيار الوسطية في الإجابة بمفردة أحيانا.

نستنتج من خلال ما سبق ذكره، أنه في الغالب وعندما تبرز الإجابات الوسطية وتطغى رقميا، وكتناول منهجي له طابع المصداقية، نلجأ إلى الإجابات الحدية الحاسمة لمنح دلالات سوسيولوجية للأرقام، لكن في هذه الحالة الحالية حتى الإجابات الحاسمة متقاربة كما سبق الذكر بنسبة 20.90% التي تبنت عدم التفضيل في تجديد العمل، ربما هو راجع لكون العامل بقي في نفس العمل مدة زمنية كبيرة، مما خلق جوا من الألفة بينه وبين العمل الذي يقوم به ونحن نعلم أن مدة العمل تم التعبير عنها بـ 10 سنوات كحد أدنى –أنظر الجدول رقم 09– بينما من أقروا (من عينة البحث) بتفضيلهم التجديد في العمل وهم نسبة 25.37%، وذلك بدافع كسر الروتين والملل، جراء تكرار نفس العمل، كل يوم مع نفس الإحداثيات متمثلة في مكان، فعل وحتى خلل واحد، أما الإجابات الوسطية فجاءت بنسبة تصب في خانة الإيجاب أو النفي، وهذا كله مرجعيته إطار مفاهيمي منسق ومنظم ترجم على شكل إجابات لأفراد عينة البحث.

الجدول رقم 13 يوضح إمكانية تكيف عينة البحث بسهولة مع التغييرات التي تحدث في العمل

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
دائما	06	%08.95
أحيانا	50	%74.63
أبدا	11	16.42
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 13 المعبر عن إمكانية تكيف عينة البحث بسهولة مع التغييرات التي تحدث في العمل، ببروز الإجابات الاحتمالية، المعبر عنها بلفظ أحيانا بنسبة جد معتبرة 74.63 % من مجموع عينة البحث، تليها نسبة 16.42% معبرة عن عدم تكيف عينة البحث مع التغييرات التي تحدث في العمل، بينما الذين أقروا بتكيفهم بسهولة مع

التغييرات الطارئة في عملهم فهي نسبة جد ضئيلة قدرت بـــ 08.95% ولها قراءات خاصة إذا تبنينا الطرح السالف الذكر، والذي مؤداه تفعيل دور الإجابات الحدية –في حـــال بـــروز الإجابات التأويلية– في استجلاء الرؤية ورصد اتجاه المؤشر، فمن خلال هذه النسب يتبـــين أن بوصلة التكيف مع التغييرات الحاصلة في العمل، تتجه غالبا إلى دحــض هــذا الطـــرح بالرغم من مدة العمل بالمركب –أنظر الجدول رقم 09– وخضوع أغلبيـــة عينـــة البحـــث للتدريب –أنظر الجدول رقم 08– (الذي سوف نتطرق إليه بإسهاب في الجدول التالي لتحليل العلاقة بين التدريب والتكيف) حيث أن الإشكال كما هو الحال، ليس في عامل الزمن كتناول كمي، بل بتوظيفه وتثمين دوره في إنشاء ثقافة تنظيمية خاصة بالأفراد العاملين.

الجدول رقم 14 يوضح العلاقة بين إمكانية تلقي تدريب لعينة البحث ومدته وإمكانية تكيف مع التغييرات التي تحدث في العمل

إمكانية تلقي تدريب لعينة البحث ومدته / إمكانية التكيف مع التغييرات التي تحدث في العمل	نعم										لا		المجموع	
	شهر -5 أشهر		6أشهر -11شهر		12 شهرا-17شهرا		18 شهرا-23 شهرا		24شهرا-29شهرا					
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
دائما	03	%04.47	00	%00	00	%00	00	%00	00	%00	03	%47.47	06	%08.94
أحيانا	17	%25.38	07	%10.46	02	%02.98	04	%05.97	02	%02.98	18	%26.87	50	%74.65
أبدا	03	%04.47	01	%01.49	02	%02.98	00	%00	00	%00	05	%07.47	11	%16.41
المجموع	23	%34.32	08	%11.95	04	%05.96	04	%05.97	02	%02.98	26	%38.81	67	%100

سنحاول من خلال هذا الجدول المركب تحليل العلاقة بين إمكانية تلقي عينة البحث للتدريب ومدة هذا الأخير وإمكانية التكيف مع التغييرات التي تحدث في العمل، وذلك بهدف إبراز دور متغير التدريب كمتغير مستقل، مؤثر في عملية تكيف عينة البحث مع التغييرات الطارئة ضمن مجال العمل، حيث عبرت نسبة 04.47 % للذين خضعوا للتدريب من شهر إلى 5 أشهر والذين أقروا بتكيفهم بسهولة مع التغيرات التي تطرأ في مجال عملهم، وهي نفس النسبة 04.47% للذين لم يخضعوا أبدا لأي تدريب رغم ذلك تكيفوا بسهولة مع التغييرات التي تحدث ضمن إطار عملهم، كذلك بالنسبة لعينة البحث التي لم تتلقى أي تدريب، وبالتالي كنتيجة منطقية، لم تتكيف مع التغييرات الجارية في عملها، تم تمثيلها بنسبة 07.47% لكنها تتساوي بالتقريب 08.94% الذين خضعوا لتدريب يشمل الفئات (شهر – 5 أشهر، 6أشهر- 11 شهرا و12 شهرا إلى 17 شهرا) ولم يتكيفوا إطلاقا مع التغيرات التي يمكن أن تحدث ضمن نطاق عملهم –مع التدليل على الإجابات الاحتمالية والتوقعية أن تصب إما في الجانب الإيجاب أو النفي، كما سبق الإشارة إليه –هنا يمكن وضع علامات استفهام حول مدى فعالية التدريب في إحداث فرق لم يتم التعبير عنه إحصائيا، بل تم دحضه ربما هذا راجع إلى قصر مدة التدريب، باعتبار أن المدة القصوى 2 سنة –أنظر الجدول رقم09- وهذا تهميش واضح لدور استراتيجي من شانه بلورة سلوك تنظيمي وليد مساهمات ومشاركات مؤسساتية

الجدول رقم 15 يوضح من له الأولوية إذا تزامنا معا العمل مع الظروف الأسرية والمناسبات العائلية أو العمل مع مباراة هامة في كرة القدم

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
العمل	06	%08.95
الظروف الأسرية والمناسبات العائلية	61	%91.05
مباراة هامة في كرة القدم	00	%00
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول المصاغ في شكل سؤال لتبيان الأولوية إذا تزامنا معا:العمل مع الظروف الأسرية والمناسبات العائلية أو العمل مع مباراة هامة في كرة القدم

حيث حصلت الظروف الأسرية على نصيب الأسد بنسبة 91.05% من مجموع العينة المستخدمة يليها العمل بنسبة 08.95% ثم احتمال مباراة كرة قدم مهمة بنسبة منعدمة (00%).

نستنتج من خلال هذه النسب المئوية أن الظروف الأسرية والمناسبات العائلية حصلت على الأغلبية الساحقة، وذلك نظرا لكون أغلبية عينة البحث من المتزوجين بنسبة 97.02% – أنظر الجدول رقم06– وبالتالي هناك أولويات في سلم القيم النظري والإمبريقي لعينة البحث كذلك إذا تطرقنا إلى السؤال رقم 25 والذي يوضح مدى رضى عينة البحث عن وضعهم المهني، والمعبر عنه بالإيجاب بنسبة 13.43% هي عوامل ساهمت بوجوب قناعات ووجود أولويات تطرح في حال المفاضلة والاختيار، أما نسبة 08.95% المعبرة عن أولية العمل فهي نسبة جد ضئيلة قياسا بالنسبة السالفة الذكر، وأسبابها من أسباب ما ذكر سالفا.

أما حالة العدم المعبرة عن احتمال التوجه لحضور مباراة كرة قدم مهمة، راجع ربما إلى عدم تجانس هذا الطرح مع الفئة العمرية لعينة البحث باعتبار الحد الأدنى لعينة البحث هو 35 سنة، حيث لا يمثل إلى 8.95% من مجموع عينة البحث –أنظر الجدول رقم 02– وهذا نتاج عملية تقيمية خاضعة لمنهج قيمي.

الجدول رقم 16 يوضح العلاقة بين الحالة العائلية لعينة البحث ومن له الأولوية إذا تزامنا معا العمل مع الظروف الأسرية والمناسبات العائلية أو العمل مع مباراة كرة القدم مهمة

الحالة العائلية لعينة البحث	أعزب		متزوج		مطلق		أرمل		المجموع	
من له الأولوية إذا تزامنا معا العمل مع الظروف الأسرية والمناسبات العائلية أو العمل مع مباراة كرة القدم هامة	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
العمل	00	%00	06	%08.96	00	%00	00	%00	06	%08.96
الظروف الأسرية والمناسبات العائلية	01	%01.49	58	%86.57	01	%01.49	01	%01.49	61	%91.04
مباراة كرة قدم مهمة	00	%00	00	%00	00	%00	00	%00	00	%00
المجموع	01	%01.49	64	%95.53	01	%01.49	01	%01.49	67	%100

سنحاول من خلال هذا الجدول المركب، نتناول العلاقة بين الحالة العائلية لعينة البحث، ومن له الأولوية في حالة التزامن معا، العمل مع الظروف الأسرية والمناسبات العائلية، أو العمل مع مباراة مهمة في كرة القدم، حيث تم تمثيل جل مفردات الحالة العائلية لعينة البحث بتبنيهم أولوية الظروف الأسرية والمناسبات العائلية بنسبة 91.04% من مجموع عينة البحث المستخدمة، وهذا مرده المكانة التي تحتلها الأسرة في ترتيب السلم القيمي الخاص بعينة البحث، ليتعدى فئة المتزوجين وضروراتها الخاصة، ليشمل حتى فئة العزاب، المطلقين والأرامل.

أما نسبة 08.96% المعبرة عن أولوية العمل شملت فقط فئة المتزوجين وهذا ربما راجع إلى خصوصية مجتمع البحث كطرح عام، والعينة المستخدمة كتناول خاص باعتبار المتزوجين الفئة البارزة كميا في العينة هذا من جهة، ولكون هذه الفئة بالذات لها من المسؤوليات والضرورات تجعلها ترجح كفة الأولية لجهة دون أخرى ،ما الاحتمال الآخر المعبر عن التوجه لحضور مباراة كرة قدم مهمة –كما سبق الذكر في الجدول رقم 15- النسبة ربما معبرة عن عدم ملامسة هذا الخطاب لأماكن الإنارة في ظل فئة عمرية كبيرة نسبيا.

الجدول رقم 17 يوضح نوعية العمل المفضل لدى عينة البحث

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
صناعي	18	%26.86
زراعي	30	%44.78
خدمي	03	%04.48
تجاري	15	%22.39
أخرى	01	%01.49
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول المعبر عن نوعية العمل المفضل لدى عينة البحث عن صدارة من تبنوا العمل الزراعي بنسبة تقدر بـ 44.78% تليها نسبة 26.86% للعمل الصناعي ثم العمل التجاري بنسبة 22.39%، بينما العمل الخدمي تم تمثيله بنسبة 04.48% في حين تم طرح احتمال أعمال أخرى مفضلة، بنسبة عبر عنها بـ 01.49%.

نستنتج من خلال هذه النسب التي لها دلالات سوسيولوجية، حيث أن قرابة نصف عينة البحث، يفضلون العمل الزراعي، بالرغم التجربة الكبيرة لهم في مجال الصناعة باعتبار المعدل الأدنى لمدة العمل في المركب هي 10 سنوات –انظر الجدول رقم 09– وهذا راجع ربما للعقلية المرتبطة بخلفيات الانتماء للمكان، حيث سنتطرق إلى هذا العنصر بإسهاب في الجدول التالي، أما نسبة 26.86% ممن يفضلون العمل الصناعي، وهي في حقيقة الأمر متواضعة وقريبة ممن يفضلون العمل التجاري 22.39% وهي تأكيد على عدم تفعيل الدور الصناعي ليشكل رغبة حقيقية في اعتناقه وتبنيه، حيث نلاحظ مثلا في الجدول رقم 45 الذي يبين عدم انضباط العامل، هل هو راجع لتفضيله نمط العمل الحر على نمط العمل في المصنع، حيث جاءت إجابات عينة البحث بقرابة النصف 50.74% بتبني هذا الطرح، والذي تلج ضمنه خيارات التجارة وتفضيلات أخرى.

الجدول رقم 18 يبين العلاقة بين الموطن الأصلي لعينة البحث ونوعية العمل المفضل لديهم

الموطن الأصلي لعينة البحث / نوعية العمل المفضل لدى عينة البحث	ريفي		حضري		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
صناعي	08	%11.94	10	%14.93	18	%26.87
زراعي	26	%38.80	04	%05.97	30	%44.77
خدمي	01	%01.49	02	%02.98	03	%04.47
تجاري	07	%10.45	08	%11.95	15	%22.40
أخرى	00	%00	01	%01.49	01	%01.49
المجموع	42	%62.68	25	%37.32	67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول المركب لدراسة وتحليل العلاقة بين الموطن الأصلي لعينة البحث ونوع العمل المفضل لديهم، حيث جاءت نسبة 38.80% معبرة عن ريفيي الموطن من تبنوا خيار العمل الزراعي، وهي نسبة فاعلة، فكيف ننتظر من فئة كبيرة تحبذ العمل الزراعي –وهذا راجع لموطنها الأصلي- تثمين المبادرة الصناعية، وجاءت باقي النسب موزعة بالتساوي بين العمل الصناعي 11.94% والعمل التجاري 10.45% على الرغم من الفروق الموضوعية ذات التأطير المتباين في السلوك المتبني من قبل المنتمين لأي عمل من العملين السالفي الذكر، أما الجانب الخدمي، فتم التعبير عنه بنسبة جد ضئيلة متجسدة في 1.49%، وهذا راجع ربما لغياب هذا الطرح في ذهنية عينة البحث، ذوي الأصل الريفي وارتباطهم بالنمط الزراعي كما سبق الذكر.

أما فيما يخص عينة البحث ذوي الأصل الحضري، فنسبة من يفضلون العمل الصناعي هي 14.93% وهي نسبة متميزة نوعا ما قياسا بباقي النسب المعبرة عن أفضليات العمل وتتساوي تقريبا أفضلية العمل التجاري 11.95% وهذا راجع ربما إلى سيادة اعتقاد هو وليد

متغيرات في غالب الأحيان مادية، من شأنها التأثير للتخيير في نوع العمل المفضل لدى عينة البحث، أما بالنسبة للعنصر الذي تم طرحه في تفضيلات أخرى وللأمانة والموضوعية، تم التطرق إلى عنصر واحد يتمثل في "الفن" وذلك كله بسبب وواعز مادي بحت، كذلك تم التعبير عن العمل الخدمي بنسبة 02.98% وذلك مرده إلى عدم تبلور مفهوم الخدمات في ذهنية عينة البحث بحيث يشكل مجالا مغريا لتفعيله، ربما هذا راجع إلى المستوى التعليمي البسيط لعينة البحث –أنظر الجدول رقم 05-.

من خلال كل ما سبق طرحه نستنتج أن للموطن الأصلي لعينة البحث تأثير بارزا وله دلالات إحصائية واضحة في المفاضلة بين الأعمال السالفة الذكر.

الجدول رقم 19 يبين هل العمل الذي تقوم به عينة البحث يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
نعم	16	%23.88
إلى حد ما	43	%64.18
لا	08	%11.94
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول الذي يتناول كون العمل الذي تقوم به عينة البحث يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية، حيث عبرت 64.18% باعتباره يتناسب نوعا مع المؤهلات العلمية الخاصة بعينة البحث، بينما تم تبني نسبة 23.88% مجسدة عنصر الإيجاب في الطرح، أما الذين أقروا بكون عملهم لا يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية فنسبتهم 11.94% حيث أن هذه الأخيرة تتسق مع معطيات أو بالأحرى المستوى التعليمي البسيط لعينة البحث –انظر الجدول رقم 05- إضافة إلى خاصية عدم خضوع قرابة نصف مجموع عينة البحث 38.80% للتدريب، ومع ذلك تم تكيفهم بسهولة مع أي طارئ ضمن مجال عملهم اليومي –انظر على التوالي الجدول رقم 08، 13-.

كما سبق الذكر، في حالة بروز الإجابات التأويلية وطغيانها رقميا، يتم اللجوء إلى الإجابات الحدية الحاسمة، وفي هذا الجدول ومن خلال هذا الإطار التفسيري، تم التعبير بنسبة 23.88% بالإيجاب، أما في حالة النفي باعتبار العمل المقام به من طرف عينة البحث لا يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية، فنسبتهم حوالي نصف نسبة الإيجاب 11.94% وبالتالي نستنتج أن العمل الذي تقوم به عينة البحث يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية للأسباب السالفة الذكر، وبالتالي بروز دور النمط الصناعي في إحداث قابلية للتأقلم الوظيفي.

الجدول رقم 20 يوضح إمكانية وجود اتفاق بين ما كانت تتصوره عينة البحث قبل الالتحاق بالمصنع والعمل الحالي

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
نعم	16	%23.88
لا	51	%76.12
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول المبين لإمكانية وجود اتفاق بين ما كانت تتصوره عينة البحث قبل الالتحاق بالمصنع والعمل الحالي، أن الغالبية العظمى متمثلة في نسبة 76.12% أقرت بعدم وجود تجانس بين التصور القبلي والبعدي الخاص بالعمل المنوط بهم لأدائه بينما الذين أشاروا إلى وجود هذا الاتفاق، تم تمثيلهم بنسبة 23.88% من مجموع العينة المستخدمة في البحث.

نستنتج من خلال قراءة هذه النسب أن غالبية عينة البحث كان لهم تصور قبل التحاقهم بالمصنع بأن العمل سيوفر لهم جل متطلبات الحياة، وهذا التصور تغذيه المجالات المفتوحة أمام عينة البحث، ولكن هذا التصور اصطدام بالواقع خاصة في السنوات الأخيرة، وهو ذا طابع مادي بالدرجة الأولى خاصة إذا ربطناه بالحالة العائلية لأغلب عينة البحث –انظر الجدول رقم 06– وبالتالي زيادة المسؤوليات والمتطلبات التي يفرضها الواقع المعيشي للعامل أما نسبة 23.88% المعبرة عن الذين اعتبروا توافق التصور القبلي مع البعدي عن التحاقهم بالعمل، فهو راجع ربما إلى اعتبار العمل في حد ذاته مكسبا دون التطرق إلى خصوصيات والنتائج المتوخاة

جراء هذا المكسب، إذن التصور في كلتا الحالتين هو عبارة انعكاس لنسيج من القيم والمعتقدات.

الجدول رقم 21 يبين هل العمل الذي تقوم به عينة البحث يتطلب تعديلا في السلوك وما هي الجوانب التي يخضع لها هذا التعديل

الاحتمالات			التكرارات	النسب المئوية
نعم أو إلى حد ما	الجوانب التي يخضع لها التعديل	الوقت	25	%37.31
		الانضباط	31	%46.27
		الحرص	09	%13.43
لا			02	%02.99
المجموع			67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول هل العمل الذي تقوم به عينة البحث يتطلب تعديلا في السلوك وما هي الجوانب الخاضعة للتعديل أن نسبة 02.99% فقط من أدلت أن العمل الذي تقوم به لا يتطلب تعديلا في السلوك، بينما نسبة 97.01% من مجموع عينة البحث، أقرت بوجوب ووجود التعديل ضمن إحداثيات، تم التعبير عنها بنسب متباينة، فالوقت خص بنسبة 37.31% الانضباط 46.27% أما الحرص فنسبته 13.43%.

نستنتج من خلال هذه النسب المئوية، أن غالبية عينة البحث أقرت بوجود تعديل على سلوكها، شكلت النسب الكبيرة في الوقت 37.31% والانضباط 46.27، وهذا كله يصب في بوتقة تمثيل لتجسيد الأثر الصناعي ذو الطابع التنظيمي في سلوكات عينة البحث، لكن الرهانات الجديدة في ظل انفتاح السوق تتطلب تفعيل جانب الحرص -المعبر عنه بنسبة ضئيلة 13.43% قياسا بالجوانب السابقة الذكر- وذلك للمساهمة بشكل وظيفي في إرساء قاعدة صناعية منافسة.

أما نسبة 02.99% المعبرة عن الذين لم يتعدل سلوكهم عن طريق العمل الذي يقومون به، وربما راجع إلى كون الجوانب التي خضع لها غيرهم للتعديل هي وليدة الأنا المتوج من

خلال التعليم، المجتمع المحلي، الإطار المجتمعي بصفة عامة، هذه النسبة قياسا بالنسبة التي تخص غالبية عينة البحث تحتاج في واقع الأمر للتعليق لا للتدليل.

الجدول رقم 22 يوضح الأطراف المؤثرة في تعديل سلوك عينة البحث

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
وعي ذاتي	23	%34.33
الإدارة	25	%37.31
المشرفين	12	%17.91
الزملاء	07	%10.45
أخرى	00	%00
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول الموضح للأطراف المؤثرة في تعديل سلوك عينة البحث، وهو نتيجة منطقية قبل أن تكون منهجية للجدول الذي قبله، حيث احتلت الإدارة نسبة 37.31% يليها الوعي الذاتي لعينة البحث بنسبة مقدرة بـــ 34.33%، ثم نسبة 17.91% للمشرفين، فالزملاء بنسبة 10.45% مع غياب كلي ذو تناول رقمي معدوم لتوفر وسائط أخرى من شانها التأثير في تعديل سلوك عينة البحث.

نستنتج من خلال هذه الدراسات الإحصائية، أن للإدارة دورا هاما في تبليغ رسالة التنظيم إلى الأفراد الممارسين للعمل ضمن نطاقه، وهي نسبة قريبة من نسبة 34.33 % ممن يمتثلون إلى وعيهم الذاتي في تعديل سلوكهم، لكن الملاحظ هو غلبة الإطار المؤسساتي بنسبة تقدر 55.22% -جمع نسب كل من الإدارة والمشرفين- على الإطار الذاتي وليد المجهودات الفردية المعبر عنه بنسبة 34.33%، دون تهميش طرف الزملاء لكونه فيه جانب أكيد، وليد النسق التنظيمي.

نستنتج من خلال ما تم التطرق إليه إلى دور الإطار التنظيمي متجسدا في الإدارة المشرفين وحتى جانب من الزملاء –لكونهم تم تأطيرهم مسبقا– في سن خصائص تعكس بالضرورة قيم التنظيم الذي تنتمي إليه عينة البحث.

الجدول رقم 23 يوضح مع تفضل عينة البحث في حالة الاختيار

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
أبناء المنطقة	17	%25.37
أبناء الحي الذي أقطن	08	%11.94
المنضبطين في العمل	30	%44.78
أترابي	12	%17.91
أخرى	00	%00
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول الذي يوضح مع من تفضل عينة البحث العمل، في حالة توفر شرط الاختيار، جاءت إجابات عينة البحث تصاعديا وفق النسب التالية 11.94% تمثل فئة أبناء الحي الذي تقطن فيه عينة البحث ثم 17.91% لفئة الأتراب، تليها فئة أبناء المنطقة بنسبة 25.37 وفي صدارة الترتيب فئة المنضبطين في العمل 44.78% مع اعتبار احتمالات أخرى غير خاضعة لأي تمثيل.

نستنتج من خلال قراءة هذه النسب أن قرابة نصف عينة البحث، أقرت بتفضيلها العمل مع المنضبطين في عملهم كطرح شكلي، لكن إذا قمنا بجمع المتغيرات الخارجة عن المسار التنظيمي (أبناء المنطقة، أبناء الحي الذي أقطن فيه، أترابي) نحصل على نسبة 55.22% وهي نسبة جد معبرة عن تبني خصوصيات مكان الولادة، مكان السكن وتجانس الفئة العمرية في تنميط سلوك عينة البحث اتساقا وأطرها السالفة الذكر، دون أن نغفل نسبة 44.78% المعبرين عن اختيارهم الانتماء ضمن فئة المنضبطين في العمل، وهذا راجع ربما للمدة الزمنية الكبيرة نسبيا –أنظر الجدول رقم 09– التي قضاها أغلب جموع عينة البحث وبالتالي أدت بهم إلى

الاختيار السالف الذكر، باعتباره الطرح الموضوعي المستقر والقابل للتعميم على أغلب عينة البحث.

الجدول رقم 24 يوضح هل العمل الذي تقوم به عينة البحث مقدر من طرف مشرفيهم

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
دائما	25	%37.31
أحيانا	36	%53.73
أبدا	06	%08.96
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول المعبر عن تقدير العمل الذي تقوم به عينة البحث من قبل مشرفيهم أن نسبة 37.31% من نصيب من أقروا بتقدير عملهم من قبل مشرفيهم، والذين أدلوا بإجابات مفادها أن العمل الذي يقومون به غير مقدر من طرف مشرفيهم، تم التعبير عنهم بنسبة 08.96% غير أن النسبة الغالبة في هذا الجدول، تعود إلى الإجابات التأويلية بنسبة فاقت نصف عينة البحث 53.73%.

نستنتج إذن من خلال الأطروحات الرقمية، أن غالبية عينة البحث أدلت بإجابات تأويلية غير حاسمة، تحتمل جانب الإيجاب أو النفي –وكما سبق ذكره– في هذه الحالة، يتم جس نبض عينة البحث للتصديق على إجاباتهم، فالمقابلة تم إجراءها في المكاتب الخاصة للمشرفين، باختلاف رتبهم، ربما عند طرح هذا السؤال على عينة البحث وتزامنه –في العديد من المرات– مع دخول المشرف أو وجوده مسبقا في المكتب لغرض مهنية، أدى إلى اتجاه إيجابات عينة البحث نحو هذا الاحتمال، هذا من جهة ولكون النسبة المعبرة عن نفي تقدير المشرفين لعمل عينة البحث، ضئيلة تقدر بـــ 08.96%، ليس له مدلولات قياسا بالنسب الأخرى من جهة أخرى، وهذا ما يجعلنا نتبنى الطرح القائل والقائم على اعتبار العمل الذي تقوم بع عينة البحث في الغالب هو مقدر من قبل مشرفيهم خاصة إذا أضفنا خاصية مدة العمل في المركب –أنظر للجدول رقم 09– .

الجدول رقم 25 يوضح مدى رضى عينة البحث عن وضعهم المهني الحالي

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
نعم	09	%13.43
إلى حد ما	36	%53.73
لا	22	%32.84
المجموع	67	%100

يتبين لنا من خلال هذا الجدول الذي يوضح مدى رضى عينة البحث عن وضعهم المهني الحالي، بأن النسبة الغالبة (كما هو الحال في أغلب الجداول ذات الاحتمالات الثلاثة السالفة الذكر) هي نسبة 53.73% الممثلة للذين تبنوا خيار الترجيح لا التأكيد، ثم نسبة 32.84% المعبرة عن الذين هم غير راضين عن الوضع المهني الحالي والخاص بهم، بينما الذين اعتبروا أنفسهم راضين فتم صياغتهم رقميا بنسبة 13.43%.

من خلال قراءة هذه النسب نستنتج أن غالبية عينة البحث تبنت الخيار الدبلوماسي في الإجابة بنسبة 53.73%، لكن وكما سبق الذكر، عند مقارنة هذه النسب مع صور الإيجاب والنفي في إجابات عينة البحث، نجد المؤشر التحليلي للجدول يتجه صوب عدم رضى غالبية عينة البحث عن وضعهم المهني الحالي، وذلك مرده في الأساس الحتمية المادية ودورها في بلورة اختيارات وقناعات رهينة الواقع المعاش لدى لعينة البحث.

الجدول رقم 26 يبين نتيجة اختيار عينة البحث بين راتب شهري مناسب مع التقاعد أو البقاء في العمل

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
الراتب الشهري المناسب مع التقاعد	48	%71.64
البقاء في العمل	19	%28.36
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول الذي يبين نتيجة اختيار عينة البحث راتب شهري مناسب مع التقاعد أو البقاء في العمل، أن النسبة الكبيرة 71.64% جاءت من نصيب متبني الطرح القائم والقائل بقبول راتب شهري مناسب مع التقاعد، أما من فضلوا البقاء في العمل فتم التعبير عنهم بنسبة 28.36% من مجموع عينة البحث المستخدمة.

نستنتج من خلال هذه التعبيرات الكمية الرقمية بكون أغلبية عينة البحث تحبذ راتب شهري مناسب مع التقاعد، ربما راجع لكون هذه الفئة قضت فترة زمنية طويلة في العمل – انظر الجدول رقم 09– حيث ولدت ورسخت لديها قناعات بأن هذا العمل غير منوط به تحقيق الكفايات المادية للممارسات اليومية، وبالتالي لما العمل فالتقاعد أحسن هذا من جهة، ولكون أغلبية عينة البحث من الكهول –أنظر الجدول رقم 02– والعمل ضمن هذا الطرح متعب ومجهد، خاصة بالنسبة لعمال مصلحة النسيج، حيث أن معدل سير العامل أثناء عمله مرورا بالآلات يتراوح ما بين 20–30 كم في اليوم– وهذا ما وقفنا عليه خلال دراستنا الاستطلاعية للمركب–، وكون الغالبية العظمى لعينة البحث على مشارف التقاعد من جهة أخرى.

أما النسبة المتمثلة في 28.36 % والمعبرة عن رغبتهم في البقاء في العمل، فهذا راجع لكون أغلبية العينة المجسدة للطرح السالف الذكر، فضلت البقاء في العمل، باعتبار أن الراتب الشهري المناسب الذي سوف يتم تقديمه مع التقاعد، لم ولن يتجانس مع راتبهم الحقيقي الحالي، حيث أن هذا الأخير لا يسد حاجياتهم، فما بالك براتب "مناسب" هو في حقيقة الأمر أقل، كطرح نظري وعملي، حيث تم ملاحظة أنه هناك من العمال من تقاعدوا لبلوغهم النصاب القانوني وتم

توظيفهم بعقد مفتوح، مع توظيف معطى خاص يتمثل في كون غالبية عينة البحث متزوجين ولهم أعباء ومسؤوليات –أنظر الجدول رقم 06– ملقاة على عاتقهم.

الجدول رقم 27 يوضح مدى حب عينة البحث لعملها

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
نعم	29	%43.28
إلى حد ما	29	%43.28
لا	09	%13.44
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول الذي يبين مدى حب عينة البحث لعملها أن نسبة من لا يحبون عملهم هي 13.44% بينما نسبة من أقروا بكونهم يحبون عملهم، هي نفسها ممن تبنوا الطرح القابل للتأويل والمعبر عنه بلفظ أحيانا وهي في كلتا الحالتين 43.28% من مجموع عينة البحث المستخدمة.

نستنتج من خلال هذه النسب المئوية أن غالبية عينة البحث 86.56% (جميع إجابات نعم وإلى حد ما باعتبار الإجابات غير الحدية مساوية للإجابات بصيغة الإيجاب، وبالتالي فهي تصب في مسار الإيجاب) تحب عملها، على الرغم من عدم تحقيقه للموازنة المادية للحياة اليومية –انظر الجدول رقم 26– وكذلك عدم رضى غالبية عينة البحث عن وضعهم المهني الحالي –أنظر الجدول رقم 25– غير أن هذه الأسباب المادية الملموسة لم تؤثر على حب عينة البحث لعملها ربما هذا راجع لحتمية زمان العمل –أنظر الجدول رقم 09– باعتبار العمل وليد على الأقل 10 سنوات من العمل، وبالتالي الاستمرار والاستقرار في عمل طوال هذه المدة ما لم يتعدى الطرح المادي –رغم أهميته– ليصل إلى البعد الوجداني الداخلي، فتجسد في حب العمل. ولكون ربما غالبية عينة البحث كهول –أنظر الجدول رقم 02– حيث أن هذه الفئة تبلورت لها ماهية في شكلها وصيغتها النهائية.

ج. تفريغ البيانات المتعلقة بقيمة الوقت وتحليلها

الجدول رقم 28 يبين ماهية الوقت بالنسبة لعينة البحث

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
مجال للقيام بالواجبات	14	%20.89
فراغ أحاول ملأه بأي نشاط	16	%23.88
ثروة أحاول استثمارها	01	%01.49
نعمة سوف أحاسب عليها	36	%53.74
أخرى	00	%00
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول الذي يبين ماهية الوقت بالنسبة لعينة البحث أن نسبة 1.49% تمثل جزء من عينة البحث اعتبروا الوقت بمثابة ثروة يحاولون استثمارها تليها بترتيب تصاعدي الذين أقروا باعتبار الوقت مجال للقيام بالواجبات بنسبة تتمثل في 20.89% ثم نسبة 23.88% مجسدة احتمال اعتبار الوقت فراغ يتم ملأه بأي نشاط من قبل عينة البحث، وأخيرا نسبة 53.74% معبرة عن تبني فكرة أن الوقت نعمة سوف تحاسب عليها عينة البحث، مع الإشارة إلى غياب أي دلالات إحصائية لأي احتمالات أخرى تصب في مطاق هذا الجدول.

نستنتج من خلال هذه الإحصائيات أن أكثر من نصف عينة البحث اعتبروا الوقت بمثابة نعمة من الله، سوف يحاسبون عليها، وهذا راجع ربما إلى تغلغل القيم الدينية ومساهمتها بشكل وظيفي في تنميط سلوك الفاعلين، وهذا يتسق مع ما أقرت له نسبة 67.17% من مجموع عينة البحث في إجاباتها حول سبب الانضباط في العمل –أنظر الجدول رقم 43– لكن هذا التناول اللفظي لم يخضع للتدليل الإمبريقي، بينما عبرت نسبة 20.89% عن اعتبار الوقت مجال للقيام بالواجبات، وهي نسبة ضئيلة قياسا بالنسبة السالفة الذكر، باعتبار غالبية عينة البحث متزوجين –أنظر الجدول رقم 06–.

وهذا ما يضفي نوعا من المسؤولية للقيام بالواجبات المنوط بهم تفعيلها أما نسبة 23.88% والممثلة لمن اعتبروا الوقت فراغ بالإمكان ملأه بأي نشاط، وهي أكبر من النسب السابقة، رغم أهمية هذه الأخيرة (بنسبة 20.89%، الوقت مجال للقيام بالواجبات)، نستنتج من خلال هذه النسبة أن مفردات عينة البحث ضمن هذا التناول ليس لها مفهوم تقديري أو بالأحرى تثميني للوقت، باعتباره فراغا، يمكن ملأه بأي نشاط، مع تباين هذا الأخير ومدى اتساقه أساسا مع الوقت، هذا كطرح عام، فما بالك بوقت العمل.

أما بنسبة 01.49% المعبرة عن من اعتبر الوقت ثروة يحاول استثمارها، فهذه دلالة على الغياب الكلي لمعنى قياس الوقت، ومن ثم تقديره فتثمينه، باعتباره ثروة وهذا راجع ربما إلى المستوى التعليمي البسيط لعينة البحث من جهة –أنظر الجدول رقم 05– وحتى أيضا السؤال رقم 31 المتعلق بكفاية الوقت، حيث جاءت إجابات أغلبية عينة البحث معبرة عن جانب الإيجاب في إجاباتهم بنسبة 68.66% –لمزيد من المعلومات –أنظر الجدول رقم 31– من جهة أخرى.

الجدول رقم 29 يوضح الكيفية التي يتم بها تحديد الوقت بالنسبة لعينة البحث

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
بواسطة الساعة	19	%28.36
شروق وغروب الشمس	26	%38.80
أوقات الظهر، العصر، المغرب	22	%32.84
أخرى	00	%00
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول الموضح للكيفية التي يتم بها تحديد الوقت بالنسبة لعينة البحث أن نسبة 38.80% يمثل من تبنوا الطرح القائم بالاعتماد على شروق الشمس وغروب الشمس في تحديد الوقت، تليها بفارق بسيط من اعتمدوا على أوقات الظهر العصر والمغرب في تحديدهم للوقت بنسبة 32.84% وأخيرا نسبة 28.36% لمن تبنوا التحديد الدقيق للوقت أي

بواسطة الساعة مع ملاحظة عدم توافر أي دلالات إحصائية لآلية أخرى، غير الآليات السابقة لتحديد الوقت.

نستنتج جراء هذه التعبيرات الإحصائية قراءات من شأنها الإشارة إلى أن أغلبية عينة البحث وبنسبة 71.64% (وهذه النسبة حصيلة الجمع بين احتمال شروق وغروب الشمس واحتمال أوقات الظهر، العصر والمغرب) لها تحديد مطاطي وغير دقيق للوقت كطرح عام ناهيك عن توظيف وإسقاط هذه الرؤية ضمن مجال المسار المهني للعامل، وهذا ربما راجع لطبيعة عينة البحث، باعتبار أغلبيتهم ذو أصل ريفي 64.18% -أنظر الجدول رقم 03- وسنحاول التدليل والتصديق على هذه العلاقة في الجدول التالي، كذلك كون قرابة نصف عينة البحث 44.47% تحبذ العمل الزراعي -أنظر الجدول رقم 17- حيث أن هذا الأخير لا يستدعي رزنامة دقيقة ومحددة للوقت، بل هو وليد توقيت موسمي في غالب الأحيان، أما نسبة 28.36% التي تجسد التحديد الدقيق بواسطة الساعة للوقت، ربما يرجع تبني هذا الطرح من قبل بعض عينة البحث إلى المران والتمرس الصناعي الذي هو وليد سنوات طوال من العمل الصناعي -أنظر الجدول رقم 09- مما قد يشكل مجالا لتشكيل كيفياتهم في تحدي الوقت.

الجدول رقم 30 يوضح العلاقة بين الموطن الأصلي لعينة البحث وطريقة تحديدها للوقت

الموطن الأصلي لعينة البحث / كيفية تحديد الوقت من طرف عينة البحث	الموطن الأصلي				المجموع	
	ريفي		حضري			
	ت	%	ت	%	ت	%
بواسطة الساعة	07	%10.45	12	%17.91	19	%28.36
شروق وغروب الشمس	19	%28.36	07	%10.45	26	%38.81
أوقات الظهر، العصر والمغرب	17	%25.37	05	%07.46	22	%32.83
أخرى	00	%00	00	%00	00	%00
المجموع	43	%64.18	24	%35.82	67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول المركب المتناول بالتحليل للعلاقة بين الموطن الأصلي لعينة البحث وطريقة تحديد هذه الأخيرة للوقت بصدارة احتمال تحديد الوقت اتساقا مع شروق وغروب الشمس بنسبة 38.81% في المجموع العام معبرة بنسبة 10.45% لحضري الأصل و28.36% بالنسبة لذوي الأصل الريفي وهذه النسبة الأخيرة تعادل النصف تقريبا من مجموع العينة الخاصة بذوي الأصل الريفي، حيث له دلالات وقراءات تتسق لتتفق مع الواقع البيئي ومحيط التنشئة الأولى، لتنتقل إلى الاحتمال الثاني –وفق ترتيب تصاعدي – المعبر عن تبني أوقات الظهر، العصر والمغرب.. للدلالة على الوقت بنسبة 32.83% في المجموع المعبر عن جل عينة البحث، منقسمة إلى نسبة 28.36% المجسدة لفئة ذوي الأصل الريفي أما حضري الأصل فنسبتهم 10.45% وهي نسبة أقل من النسبة السابقة (ذوي الأصل الريفي) ولها دلالات تتمثل في توفر معطيات ومتغيرات نوعية وطيدة الصلة بالمتغير الحضري أو الريفي في التأثير والتحليل لتنتقل في الأخير إلى تبني الخيار الدقيق في تحديد الوقت –باعتبار غياب كلي لأي آلية تناول غيري في تحديد الوقت– وفق آلية الساعة بنسبة 28.36% من مجموع عينة البحث، مقسمة إلى نسبة 10.45% لذوي الأصل الريفي ونسبة 17.91% لذوي الأصل الحضري، وهي نسبة تعادل النصف بالتحديد من مجموع عينة حضري الأصل وهي تدل على الدور المحوري للموطن الأصلي للعامل ذو الأثر الفعال المصاغ بفعل رقمي وتبعاته المنمطة لسلوك العامل، باعتبار العمل المفضل لقرابة نصف عينة البحث 44.78% هو العمل الزراعي –أنظر الجدول رقم 17– رغم مدة العمل المعبر عنه بـــ 10 سنوات كحد أدنى –أنظر الجدول رقم 09– وما ينبغي لهذه الأخيرة (مدة العمل) أن تطفو على سطح سلوكات العامل وأفعاله ضمن النسق الصناعي.

الجدول رقم 31 يوضح كفاية الوقت لأداء مهام عينة البحث في العمل اليومي داخل المصنع

الاحتمالات		التكرارات	النسب المئوية
دائما		46	%68.66
أحيانا		13	%19.40
لا	**نقص الخبرة**	01	%1.49
	نقص في المادة الأولية	01	%1.49
	تأخرك في الذهاب إلى العمل	01	%1.49
	تأخر بعض الزملاء المساعدين	05	%7.47
	أخرى	00	%00
المجموع		67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول الماطر لكفاية الوقت لأداء مهام عينة البحث في العمل اليومي داخل المصنع، أن نسبة من تبنوا الخيار القاطع بالإيجاب معتبرة متجسدة في نسبة 68.66%، تليها (حسب ترتيب التنازلي)، احتمال الوسطية معبر بلفظ أحيانا، نسبة 19.40%، وأخيرا من تبنوا خيار النفي بنسبة 11.94% -بجمع جميع خيارات احتمال النفي- من مجموع عينة البحث المستخدمة.

نستنتج من خلال هذه التعبيرات الكمية ذات الدلالات الإحصائية بأن الغالبية العظمي لعينة البحث بنسبة تقدر بـــ 88.06% (بجمع كل من احتمال دائما وأحيانا) عبرت بأن الوقت المخصص لأداء المهام اليومية في العمل داخل المصنع كافي، وهذا يدل ربما على التحكم في الوقت من قبل غالبية عينة البحث، وبالتالي إرساء قاعدة أساسية ذات بعد مؤسساتي تنظيمي في سلوك العامل، هذا كطرح نظري لكن واتساقا مع المعطيات المتوفرة في الجدول رقم 29 المعبر عن الكيفية التي يتم بها تحديد الوقت بالنسبة لعينة البحث ونسبة 71.64% (جمع لكل من احتمال شروق وغروب الشمس مع احتمال أوقات الظهر العصر والمغرب) المعبر عن

مطاطية الوقت وعدم اتساقه مع رزنامة دقيقة لتحديد الوقت هذا من جهة العامل وتفعيل هذا الطرح وتناوله بصفة التعدي إلى تبني أسلوب قياس فعلي للوقت لكل عملية إنتاجية خاصة بكل عامل، وبالتالي قياس الوقت الحقيقي للعامل –المعبر عنه بـــ 6 ساعات بنسبة 85.21%) – المزيد من المعلومات أنظر الجدول رقم 32-. وأيضا باعتبار نسبة 35.82% المعبرة عن الطريقة التي يتم بها تقييم عمل عينة البحث وهي الحضور اليومي –أنظر الجدول رقم 51- هذا من جهة النسق التنظيمي رجوعا إلى الجدول الحالي، بالخصوص حالات النفي المعبر عنها بالمجموع بنسبة 11.94% مقسمة إلى 01.49% على التوالي لنقص الخبرة باعتبار مدة العمل في المركب 10 سنوات كحد أدنى –أنظر رقم 09- نقص في المادة الأولية والتأخر فغي الذهاب إلى العمل ونسبة 07.47% مجسدة لاحتمال تأخر بعض الزملاء المساعدين، وهذه نسب الضئيلة ربما إلى المران المهني وليد الصناعة والعمل التنظيمي ذوي البعد التكرار المنمط لسلوك العامل.

الجدول رقم 32 يبين مقدار الوقت الحقيقي في العمل حسب رأي عينة البحث

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
2 ساعة	03	%04.48
4 ساعات	13	%19.40
6 ساعات	39	%58.21
8 ساعات	01	%01.49
أخرى (7ساعات)	11	%16.42
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول المبين لمقدار الوقت الحقيقي في العمل، حسب وجهة رأي عينة البحث أن أكثر من نصف عينة البحث أجمعوا على تقديره بنحو 6 ساعات وبنسبة 58.21% تليها نسبة 19.40% لاحتمال 4 ساعات، ثم احتمال 7 ساعات بنسبة 16.42%، 2

ساعة بنسبة 04.48% وأخيرا احتمال 8 ساعات بنسبة 01.49% من مجموع العينة المختارة والمستخدمة.

نستنتج من خلال هذه النسب المئوية أن الوقت المتفق عليه، كمسلمة نظرية لتقدير وقت العمل هو 8 ساعات والذي تم التعبير عنه بنسبة 01.49% وهي نسبة جد ضئيلة تدل على عدم تفعيلها ميدانيا، تليها بترتيب تصاعدي فئة 2 ساعة بنسبة 04.48% وهي قرابة 3 أضعاف النسبة المقر والمعترف بها في أدبيات التوقيت الخاص بالتنظيمات، ثم احتمال "أخرى" المجمع حسب عينة البحث حول خيار 7 ساعات وبنسبة 16.42% ونسبة 19.40% لاحتمال 4 ساعات، وأخيرا 6 ساعات بنسبة مقدرة بـــ 58.21% من مجموع عينة البحث، وهي دلالات إحصائية لقراءات اجتماعية باعتبار الطريقة التي يتم بها تقييم عمل عينة البحث تقدر نسبتها بـــ 19.40% وهي حاصل الجمع بين الحضور اليومي وكمية الإنتاج –أنظر الجدول قم 51- فمع توافر هذا العامل (طريقة تقييم العمل) وعامل الوقت الحقيقي المتراوح ما بين 4 إلى 7 ساعات وبنسبة جامعة مقدرة بـــ 94.03% من مجموع العينة، فالسؤال المطروح ما مدى مصداقية هذان العاملان في ظل ظروف العولمة واقتصاد السوق المبني أساسا على مبدأ التنافسية كطرح عام، وحال مؤسساتنا الاقتصادية الذي يستدعي المساهمة بشكل وظيفي وأثر ملموس في الطرح السابق الذكر وتثمين مبدأ الوقت.

الجدول رقم 33 يوضح هل العمال يأتون في الوقت المحدد لهم في العمل

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
نعم	40	%59.70
لا	27	%40.30
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول المبين هل العمال يأتون في الوقت المحدد لهم في العمل أن نسبة 59.70% أجمعوا على حضور العمال في الوقت المحدد للعمل بينما نسبة 40.30% للتعبير عن الذين أقروا بكون العمال لا يأتون في الوقت المحدد للعمل.

نستنتج من خلال هذه القراءات الإحصائية أن أكثر من نصف عينة البحث ملتزمين بالمواقيت المحددة للعمل، وهذا راجع ربما لمدة العمل عنها بـــ 10 سنوات كحد أدنى –أنظر الجدول رقم 09– وبالتالي ولدت روتينا وقتيا يتزامن بصفة دورية مع ميقات معين هذا الأخير وليد نسيج مترابط مصاغ من قبل هيئة تنظيمية ذات طابع مؤسساتي متجسد في المصنع.

أما نسبة 40.30% المعبر عن كون العمال لا يأتون في الوقت المحدد لهم للعمل، وهي غير بعيدة عن نسبة الإيجاب وهذا راجع ربما إلى كون العمل الحالي في المصنع لا يتفق مع ما كان يتصوره العمال، وذلك معبر عنه بنسبة 76.12% وهو تصور تغلب عليه الطابع المادي – أنظر الجدول رقم 20– كذلك عدم رضى عينة البحث عن عملها الحالي –أنظر الجدول رقم 25– هذه العوامل شكلت عوامل نفور من العمل وبالتالي انعكس هذا التحليل على احترامهم للوقت المخصص لهم لمزاولة وبداية العمل.

الجدول رقم 34 يبين إمكانية الدور بالنسبة لعينة البحث على الزملاء أثناء العمل

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
دائما	19	%28.35
أحيانا	19	%28.35
أبدا	29	%43.30
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول الموضح لإمكانية الدوران بالنسبة لعينة البحث على الزملاء، أثناء العمل بأن نسبة 43.30% أعربت عن عدم تبنيها لهذا الطرح بينما عبرت بالتساوي باقي عينة البحث عن حالة الإيجاب والتردد المعبر عنها لفظيا بمفردة أحيانا بنسبة 28.35% لكلا الحالتين السالفتين الذكر.

نستنتج من خلال هذه الإحصائيات أن قرابة نصف عينة البحث، تلتزم مكانيا ضمن إطار العمل الموكل إليها وبالتالي تم تأطيرها زمنيا، وهذا راجع ربما لمدة العمل الطويلة – باعتبار الحد الأدنى 10 سنوات لمزيد من المعلومات أنظر الجدول رقم 09– وأيضا لطبيعة

العمل المنوط القيام به من قبل عينة البحث، حيث يتطلب في غالب الأحيان- وهذا ما لمسناه بأن الدراسة الاستطلاعية وملأ الاستمارات- استنفاذ لجهد وطاقة العامل، مما يلغي أي احتمال لتبديد هذا الجهد في جانب غير الذي تم ذكره سالف، بينما نسبة 28.35% المجسدة لاحتمال تبني الإيجاب في الدوران على الزملاء بالنسبة لعينة البحث. ونفس النسبة المعبرة لاحتمال أحيانا وبجمعهما معا نحصل على نسبة 56.70% المجسدة لعدم الالتزام مكانيا وبالتالي زمنيا للعمل الذي يجب القيام به داخل المصنع، وهذا راجع ربما في الدرجة الأولى للنمط العملي المفضل لدى قرابة نصف عينة البحث، وهو العمل الزراعي 44.78% -انظر الجدول رقم 17- ناهيك عن الطريقة المتبناة في تحديد الوقت ونسبة 71.64% ذات الدلالة على مطاطية تحديد الوقت – لمزيد من المعلومات انظر الجدول رقم 29- وغياب شبه كلي لتثمين الوقت – أنظر الجدول رقم 28- كلها عوامل ساهمت في بلورة مفهوم الوقت انعكس بالضرورة على سلوكات الفرد العامل في أدائه لعمله في المصنع.

الجدول رقم 35 يوضح كيف تمضي عينة البحث وقت العمل

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
كله في العمل	42	%62.68
بعضه في تفقد الزملاء	16	%23.88
بعضه في الترفيه عن النفس	09	%13.44
بعضه في زيارة العيادة	00	%00
أخرى	00	%00
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول الذي يوضح الكيفية التي تمضي بها عينة البحث وقت العمل أن نسبة 62.68% عبرت عن تخصيص جل الوقت في العمل، ثم تليها نسبة 23.88% معبرة عن احتمال تمضية بعض وقت العمل في تفقد الزملاء، فنسبة 13.44% مجسدة

لتخصيص بعض وقت العمل في الترفيه عن النفس، وأخيرا بنسب معدمة لاحتمال تسريبه في زيارة العيادة ومجالات أخرى غير تلك السالفة الذكر.

نستنتج من خلال هذه التعبيرات الرقمية بأن أكثر من نصف عينة البحث، تخصص وقت العمل جله في عملها اليومي، وهذا راجع ربما لمدة العمل بالمركب التي تتسم بالطول –أنظر الجدول رقم 09- ولطبيعة العمل ومبلغ الأثر البارز والنمط المحدد الذي يفرضه العمل مجسدا في الآلة، والذي لا يترك مجالا في الغالب للتحرر منه، بينما تعبر نسبة 37.32% (حاصل جمع احتمال بعضه في تفقد الزملاء مع احتمال بعضه في الترفيه عن النفس) وهم نسبة غير مهملة إحصائيا لها مبررات تتجسد في كون قرابة نصف عينة البحث غير راضية عن وضعها المهني الحالي –أنظر الجدول رقم 25- إضافة إلى نسبة 28.35% ونظيرتها المعدلة لها المعبرة عن تأكيد عينة البحث مبدأ الدوران على الزملاء أثناء العمل –لمزيد من المعلومات أنظر الجدول رقم 34- حيث تصب جلها في خانة تبديد الوقت المخصص للعمل واستثماره في مجالات أخرى.

الجدول رقم 36 يوضح إمكانية مغادرة بعض العمال لأماكن عملهم قبل وقت الانصراف

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
دائما	11	%16.41
أحيانا	48	%71.64
أبدا	08	%11.95
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول المبين لإمكانية مغادرة بعض العمال لأماكن عملهم قبل وقت الانصراف أن نسبة 11.95% معبرة عن الذين تبنوا خيار الالتزام بوقت العمل وعدم مغادرة أماكن عملهم قبل وقت الانصراف، ثم تليها بترتيب تصاعدي احتمال المغادرة بنسبة 16.41% فنسبة 71.64% المجسدة لخيار أغلبية عينة البحث متمثلة في لفظ أحيانا.

نستنتج من خلال هذه الدلالات الإحصائية أن نسبة 71.6% تعبر عن الإجابات غير القطعية لغالبية عينة البحث حيث يبرز هذا النوع من الإجابات، خاصة إذا تعلق السؤال بمسائل تمثل حساسيات أو ملامح المناطق محضورة لدى بعض عينة البحث.

هذا من جهة وإقرارا للطرح الخاص بهذا الجدول ومن جهة أخرى، أما نسبة 16.41% فتعبر عن تبني خيار مغادرة أماكن العمل قبل وقت الانصراف، رغم أن مغادرة مكان العمل كمفهوم خاضع لسياق مؤسساتي ذو طابع متجسد في صك يمنح للعامل من قبل المسؤول له خاصية التوقيت، وبما أن الدليل متجسد في هذا الصك، يدحض أي محاولة لمغادرة مكان العمل قبل وقت الانصراف، إلا أنه يصبح وسيلة في يد المسؤول، الذي تعبر عنه نسبة 61.20% وهي حاصل جمع احتمال امتثال المسؤول لمصلحته الشخصية مع احتمال امتثال المسؤول للنسق القرابي) ولمزيد من المعلومات –انظر الجدول رقم 39–، هذا من جهة، ولكن غالبية عينة البحث متزوجين (أنظر الجدول رقم 06) مما يرتب لهم أولويات تم تجسيدها وفق نسبة 91.05% لأولوية الظروف الأسرية والمناسبات العائلية –أنظر الجدول رقم 15– من جهة أخرى نسبة 11.95% المعبرة عن الخضوع والالتزام بوقت العمل وعدم الانصراف قبيل انتهائه، ربما راجع للأثر الذي تم طبعه على سلوك العامل جراء الممارسة المهنية الطويلة – أنظر الجدول رقم 09–.

الجدول رقم 37 يبين أن سبب الغياب في اعتقاد عينة البحث يرجع إلى عدم تكيف العامل مع نظام العمل

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
دائما	08	%11.94
أحيانا	24	%35.82
أبدا	35	%52.24
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول المبين أن سبب الغياب في اعتقاد عينة البحث يرجع إلى عدم تكيف العامل مع نظام العمل أما نسبة 52.24% من مجموع عينة البحث تنفي هذا التحليل

تليها نسبة 35.82% معبرة عن تذبذب بسبب الغياب بين التأكد والنفي، مجسدة في لفظ أحيانا، ثم المؤكدين بأن سبب الغياب يرجع إلى عدم تكيف العامل مع نظام العمل بنسبة تقدر بـــ 11.94%.

نستنتج من خلال هذه القراءات الرقمية، أن نصف عينة البحث تنفي الطرح القائم على اعتبار سبب الغياب راجع إلى عدم تكيف العامل مع نظام العمل، ومرد ذلك ربما إلى المدة الطويلة التي قضتها أغلب عينة البحث في العمل –أنظر الجدول رقم 09– مما ولد لديها تأقلما وتكيفا مع الوقت كطرح عام، إضافة إلى كون العمل المنوط القيام به من قبل العمال بسيط، باعتبار أن نسبة 11.94% فقط ممن اعتبروا العمل الحالي لهم لا يتناسب مؤهلاتهم العلمية – لمزيد من المعلومات –أنظر الجدول رقم 19– كتناول خاص، أما نسبة 35.82% فهي معبرة عن احتمال الترجيح بين النفي والتأكيد من جهة وإقرار بوجود هذه العلاقة السببية ولو في ظل إجابات غير قطعية من جهة أخرى. أخير نسبة 11.94% المجسدة لخيار التأكيد على سبب الغياب راجع إلى عدم تكيف العامل مع نظام العمل مرده ربما إلى عدم رضى غالبية عينة البحث عن وضعهم المهني باعتبار نسبة 13.43% فقط متصفون بالرضى المهني وهذا ما انعكس على تكيفهم مع نظام العمل.

د. تفريغ البيانات المتعلقة بدرجة الانضباط وتحليلها

الجدول رقم 38 يوضح طبيعة العلاقة بين عينة البحث والمشرف عليهم

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
جيدة	14	%20.89
عادية	46	%68.66
سيئة	07	%10.45
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول المبين لطبيعة العلاقة بين عينة البحث والمشرف عليهم، أن نسبة 68.66% من مجموع عينة البحث أقرب يكون هذه العلاقة تتصف بالعادية لتتعدى هذا

الطرح ولتصبح جيدة في نظر بعض عينة البحث وفق نسبة مقدرة بـــ 20.89%. أما نسبة 10.45% اعتبرت علاقتها مع المشرف عليهم سيئة.

نستنتج من خلال هذه النسب المئوية أن أكثر من نصف عينة البحث ذو علاقة عادية مع مشرفيهم وذلك راجع للمدة الطويلة التي قضتها عينة البحث في العمل بالمركب، باعتبار 10 سنوات كحد أدنى –لمزيد من المعلومات انظر الجدول رقم 09– مما خلق جو يتسم بالطبيعية في العلاقة الثنائية السالفة الذكر، مما بلور في نزوحها نحو درجة أكبر تجسدت في متانة هذه العلاقة، هذا كطرح نظري، لكن بالنظر على مكان إجراء المقابلة التي تمت في مكاتب المشرفين و"مصادفة" وجودهم أثناء المقابلة أضفى نوعا من التوجه في الإجابات هذا من جهة، وإذا انتقلنا إلى الجدول رقم 39 المبين لامتثال المسؤول، نجد نسبة 61.20% وهي حاصل جمع المصلحة الشخصية للمسؤول مع النسق القرابي، فكيف تصبح العلاقة بين المسؤول وعينة البحث عادية، أو جيدة في ظل تبنيه لهذا السلم القيمي في التقييم من جهة أخرى، رجوعا إلى الجدول الحالي نسبة 10.45% تعتبر علاقتها مع مشرفيها سيئة للأسباب سالفة الذكر، إضافة الى تبني معيار المحسوبية بنسبة 82.09% في الترقية والمكافئة –لمزيد من المعلومات أنظر الجدول رقم 50– باعتبار المشرف الحلقة التي تمر عبرها ومن خلالها أطر التفضيل، التقدير فالتقييم.

الجدول رقم 39 يبين ميل امتثال المسؤول حسب عينة البحث

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
مصلحته الشخصية	16	%23.88
النسق القرابي	25	%37.32
تشريعات العمل	26	%38.80
أخرى	00	%00
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول المؤطر لامتثال المسؤول وذلك حسب رأي عينة البحث، أن نسبة 38.80% تحتل صدارة الترتيب للاحتكام إلى تشريعات العمل، تليها وبنسبة متقاربة احتمال الاحتكام على النسق القرابي بمقدار 37.32% ثم نسبة 23.88% معبرة عن امتثال المسؤول إلى مصلحته الشخصية، مع تعبير عدمي ذو دلالة إحصائية صفرية لأي احتمال آخر.

نستنتج من خلال قراءة هذه الدلالات الإحصائية تقارب بين احتمال تشريعات العمل واحتمال النسق القرابي هذا من جهة وتفوق إحصائي تم التعبير عنه بنسبة 61.20% وهي حاصل جمع نسبة مصلحة الشخصية مع النسق القرابي، أي أن أكثر من نصف مجموع عينة البحث أقرت بامتثال المسؤول لمعطيات شخصية أو ذات رابط قرابي غير خاضع لتأطير مؤسسي مقنن، وهذا مرده ربما للروح العشائرية والقبلية السائدة في المصنع، باعتبار أن نسبة 82.09% أقرت بأن الترقية والمكافئة تتم حسب المحسوبية –أنظر الجدول رقم 50- كذلك بالنسبة للجدول رقم 40 المتناول مع من من المسؤولين تتعاون عينة البحث حيث نجمع نسبتي احتمالي ابن المنطقة والذي سأل عن أحوالكم الشخصية فنحصل على نسبة مقدرة بـ 50.75% والمعبرة عن هذا التخصيص في المبادرة، والتفصيل فالتقدير لم تشفع له سنوات طوال من العمل في المركب.

الجدول رقم 40 يبين مع من المسؤولين تتعاون عينة البحث

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
ابن المنطقة	12	%17.91
المطبق لتشريعات العمل	26	%38.80
الصارم	07	%10.45
الذي يسأل عن أحوالكم الشخصية	22	%32.84
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول الموضح، مع من المسؤولين تتعاون عينـــة البحـــث، أن نسبة 10.45 من نصيب المسؤول الصارم، تليه حسب ترتيب تصاعدي المسؤول ابن المنطقـــة تقدر بـــ 17.91%، نسبة 32.84% خاصة للذي يسأل عن الأحوال الشخصية لعينـــة البحـــث، فالمطبق لتشريعات العمل بنسبة 38.80% من مجموع عينة البحث المستخدمة.

نستنتج من خلال هذه النسب المئوية أن نســبة 38.80% المجســدة لخاصــية تطبيــق تشريعات العمل من قبل المسؤولين تتفق إحصائيا مع نفس الطرح في الجدول السابق رقــم 39 المبين لميل امتثال المسؤول، وهذا الاتفاق الرقمي له دلالة تتجسد في التقــاطع التحليلــي بــين الجدول الحالي والجدول السابق فيما يخص احتمال تشريعات العمل، حيث نحصل على نســبة مقدرة بـــ 50.75% وهي حاصل مجموع احتمال ابن المنطقة مع احتمال الـــذي يســأل عــن الأحوال الشخصية لعينة البحث، وهذا راجع ربما إلى سيادة العادات الموروثة علــى العــادات التي يجب توريثها ضمن طابع مؤسساتي، باعتبار أن العامل في المصنع يتصرف حسب عاداته وتقاليده وهو ما أقرت به قرابة نصف عينة البحث بنسبة 44.78% -أنظر الجدول رقم 54-.

أما نسبة 10.45% المعبر عن نمط من المسؤولين لم لتتبؤ له مكانـــة ضـــمن الإطـــار المصنعي ، ومرد ذلك إلى الذهنية القائمة على اعتباره مواليا للإدارة وهـــذا راجـــع للمســـتوى التعليمي البسيط لعينة البحث -أنظر الجدول رقم 05- فالمسؤول المطبق لتشريعات العمل لـــه دلالات إحصائية ضعيفة قياسا بالواقع والتحديات التي يجب رفعها، فما بالك بالمسؤول الصارم.

الجدول رقم 41 يبين سبب عدم طاعة أوامر المسؤول بالنسبة لعينة البحث

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
كونه غير مطلع على تشريعات العمل	36	%53.73
أقل كفاءة	10	%14.93
أقل سنا	03	%04.48
معترض على أخلاقه	18	%26.86
أخرى	00	%00
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول الموضح سبب عدم طاعة أوامر المسؤول بالنسبة لعينة البحث، أن نسبة 53.73% معبرة عن احتمال كونه غير مطلع على تشريعات العمل، تليها حسب ترتيب تنازلي نسبة 26.86% المجسدة لخيار الاعتراض على جانب الأخلاق لدى المسؤول، فاحتمال أقل كفاءة بنسبة تقدر بـ 14.93% وأخيرا نسبة 04.48% معبرة عن خيار أقل سنا، مع غياب كلي لأي احتمال غير تلك سالفة الذكر.

نستنتج جراء هذه التعبيرات الرقمية أن نصف عينة البحث يتجلى سبب عدم طاعتها لأوامر المسؤول إلى نسق منظم ذو طابع مؤسساتي مصاغ على شكل تشريعات مؤطر لمجال العمل، ربما هي وليدة سنوات طوال من العمل -أنظر الجدول رقم 09- مما ولد تصورا مفاده الاحتكام إلى متغير فاعل يتصف بنوع من الجبرية ذات البعد الشمولي في التأثير.

أما بنسبة 26.86% المعبرة عن خيار الاعتراض على أخلاق المسؤول، فهو راجع لطبيعة مجتمع البحث بصفة عامة باعتباره ينتمي إلى مجتمع محافظ، تلعب فيه القيم الدينية دورا محوريا هاما هذا من جهة، ولكون حوالي 64.18% ذوي موطن أصل ريفي، ونسبة 71.64% المعبرة عن فئة العمرية الممتدة بين 46 إلى 56 سنة -لمزيد من المعلومات أنظر الجدولين 3 و2- وما لهذه الفئة العمرية ذات الأصل الريفي المشبعة بالمعطى والقيم الدينية المغروسة ضمن الإطار الزمني والعمري للفئة السالفة الذكر، أما احتمال أقل كفاءة المعبر عنه

رقميا بنسبة 14.93% وليد ربما المعايير الشخصية ذات التناول غير الموضوعي في الترقية أو المكافئة والمعبر عنها بنسبة 82.09% للمحسوبية –أنظر الجدول رقم 50- وأخيرا نسبة 04.48% المجسدة لخيار أقل سنا راجع ربما لارتفاع الفئة العمرية لعينة البحث، باعتبار الفئة العمرية الصغرى هي الممتدة من 35 إلى 45 سنة وفق نسبة 8.95% –لمزيد من المعلومات أنظر الجدول رقم 02- وتفشي فئة احترام الكبير في السن.

الجدول رقم 42 يوضح نظرة عينة البحث إلى تعيين امرأة كمشرفة عليهم

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
موافق	12	%17.91
غير موافق	23	%34.33
لا يهم	32	%47.76
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال الجدول الموضح لنظرة عينة البحث إلى تعيين امرأة كمشرفة عليهم أن نسبة 47.76% لا يهمها هذا الطرح، تليها نسبة 34.33% معبرة عن عدم الموافقة هذا الطارئ، فالموافقين على تعيين امرأة كمشرفة عليهم بنسبة 17.91% من مجموع عينة البحث.

نستنتج من خلال هذه النسب المئوية ذات الدلالات السوسيوتنظيمية أن قرابة نصف عينة البحث، بمعزل عن توظيف رأيها ضمن سياق تراه غير ملامس لواقعها، ربما هو وليد رهانات مادية من جهة، ونظرا لقدم تأسيس المركب، باعتباره وليد الستينيات، وتأطيره من قبل العنصر النسوي (ولو بفئة قليلة) ومع مرور الوقت، أصبح هذا الوجود يتطور من مجال الغرابة إلى الألفة إلى التحبيذ كما هو معبر عنه في الاحتمال الأول، من جهة أخرى، أما نسبة 34.33% المعبرة عن رفض تعيين المرأة كمشرفة عليهم راجع ربما إلى الفئة العمرية ذات التمثيل الأكبر هي من 46-56 سنة وفق نسبة 71.64% –أنظر الجدول رقم 02- ذات الموطن الأصلي الريفي بنسبة 64.18 %–أنظر الجدول رقم 03- مع تضافر عامل آخر، يتجسد في المستوى التعليمي البسيط لعينة البحث –أنظر رقم 05- كلها عوامل أدت إلى بروز هذا التوجه، لكن وللأمانة العلمية، فجل عينة البحث من النساء وعددهن 08 بنسبة 11.94% أجمعن على عدم

موافقتهم على تعيين امرأة مشرفة عليهن، ومرد ذلك قصور المرأة في تبؤ مكانة قيادية حتى من قبل بني جنسهن.

أما الموافقين على الطرح ونسبتهم 17.91% فهذا راجع ربما للممارسة اليومية، وليدة المشاركات العملية والمساهمات الوظيفية فشكلت سلوكا قابلا لهذا الوضع فموافقا عليه.

الجدول رقم 43 يبين سبب انضباط عينة البحث

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
وعي ذاتي	12	%17.91
العقوبات التي يمكن أن تطبق	10	%14.92
الخوف من الله	45	%67.17
أخرى	00	%00
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال الجدول المبين لسبب انضباط عينة البحث، أن نسبة 14.92% من مجموع عينة البحث انضباطها وليد العقوبات التي يمكن أن تطبق داخل إطار المصنع، ثم بترتيب تصاعدي الانضباط وليد الوعي الذاتي لعينة البحث بنسبة تقدر بـ 17.91%، فنسبة 67.17 % مجسدة لخيار الخوف من الله كسلطة للضبط مع تعبير عدمي لأي احتمال آخر.

نستنتج من خلال التعبيرات الرقمية أن أكثر من نصف عينة البحث تحتكم إلى معطيات وليدة موروثات لها خصوصية دينية من شانها تأطير سلوك الفرد العامل في المصنع وفق معطى مجسد في قيم ذات مغزى ديني، تليها أوليات مؤطرة من قبل النزعة الفردية متمثلة في الوعي الذاتي لعينة البحث بنسبة 17.91% تتساوى في المرتبة (الثانية) من حيث الأهمية مع السؤال رقم 22 الموضح للأطراف المؤثرة في تعديل سلوك عينة البحث –أنظر الجدول رقم 22– هذا كطرح نظري لكن الواقع المعبر عنه مثلا في الجدول رقم 32 المتناول بالتحليل للوقت الحقيقي للعامل ونسبة 01.49% المجسدة للاحتمال البديهي المتعارف عليه في أدبيات العمل المؤسساتي (8 ساعات) نقيض ما تم ذكره أما الاحتمال الثالث ضمن هذا الجدول المعبر

عن العقوبات التي يمكن أن تطبق فنسبته 14.92% هي وليدة مران عملي طويل –أنظر الجدول رقم 09– لكنها بواقع الأمر لا تشكل فارقا فاعلا، باعتبار النسبة المعبرة بـ85.08% وهي حاصل جمع بين احتمال الخوف من الله واحتمال وعي ذاتي رائدة وخارجة عن الإطار المؤسساتي فهي وليدة تفاعلات واشتراكات دينية اجتماعية من شأنها المساهمة بحصص فاعلة في تنميط سلوك العامل في المصنع.

الجدول رقم 44 يوضح سبب عدم انضباط العمال هل يرجع إلى عدم تكيفهم مع نظام العمل وذلك حسب رأي عينة البحث

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
دائما	07	%10.44
أحيانا	37	%55.23
أبدا	23	%34.33
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول المبين لسبب عدم انضباط العمال، هل هو وليد عدم تكيفهم مع نظام العمل، حسب وجهة نظر عينة البحث، من أقروا بهذا السبب في ضمن هذا التحليل نسبتهم 10.44% تليها ذوي التناول المعاكس للطرح السالف الذكر المعبر عنه بالرفض بنسبة 34.33% بينما نسبة 55.23% مجسدة لخيار غير حاسم من جهة وإقرارا بوجود العلاقة السببية بين متغير عدم انضباط العمال وعدم تكيفهم مع نظام العمل، من جهة أخرى.

نستنتج من خلال قراءة هذه النسب المئوية أن أكثر من نصف عينة البحث جسدوا خياراتهم ضمن إطار يتسم بإجابات غير حدية، خاصة إذا تعلق الأمر بأسئلة تشكل إثارة لمناطق تعتبر حساسة لدى عينة البحث، تليها نسبة 34.33% المعبرة عن نفي هذه العلاقة بين المتغير المستقل المؤثر وهو عدم التكيف مع نظام العمل، والمتغير التابع المتجسد في عدم انضباط العمال، ومرد ذلك ربما إلى المدة الطويلة التي قضتها عينة البحث في العمل المصنعي –أنظر الجدول رقم 09– كذلك عدم تفعيل وتمثيل متغير التكيف مع نظام العمل ضمن فعاليات أسئلة الاستمارة، ومثال ذلك السؤال 37 ونسبة 11.94 % المبينة لخيار اعتبار سبب غياب

العمال راجع إلى عدم تكيفهم مع نظام العمل -لمزيد من المعلومات -انظر الجدول رقم 37- كذلك نسبة 46.27% المعبرة عن جانب الانضباط باعتباره الجاني للحصة الأهم في تعديل سلوك عينة البحث -أنظر الجدول رقم 21-.

أما نسبة 10.44% المعبرة عن تفعيل العلاقة السببية السالفة الذكر، فهو راجع ربما إلى اتجاه غالبية عينة البحث نحو عدم رضاها عن وضعها المهني الحالي -أنظر الجدول رقم 25- مع تضافر عنصر هام يتمثل في عدم المجانسة بين ما كانت تتصوره عينة البحث قبل الالتحاق بالمصنع والعمل الحالي -أنظر الجدول رقم 20- مما ولد سلوكا من شأنه إحداث عدم قابلية للتكيف مع نظام العمل.

الجدول رقم 45 يبين سبب عدم انضباط العامل هل هو راجع لتفضيله نمط العمل الحر على نمط العمل في المصنع، وذلك حسب رأي عينة البحث

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
دائما	34	%50.74
أحيانا	31	%46.27
أبدا	02	%02.99
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول المؤطر لسبب عدم انضباط العامل، هل هو راجع لتفضيل هذا الأخير نمط العمل الحر على نمط العمل في المصنع،أن نسبة 50.74% أقرت بمصداقية هذا التحليل بينما تبنت نسبة 46.27% خيار الترجيح بين التأكيد والنفي لنصل إلى نسبة 02.99% المجسدة لاحتمال النفي الخاص باعتبار سبب عدم انضباط العامل راجع لتفضيله نمط العمل الحر على نمط العمل في المصنع.

نستنتج من خلال هذه التعبيرات الرقمية، قراءات تتجسد في اعتبار نصف عينة البحث أقرت بوجود هذه العلاقة ثنائية التناول والتأثير بين عدم انضباط العامل وتفضيله للنمط الحر، على النمط المؤسساتي ومرد ذلك ربما لحتمية الجانب المادي والتي شكلت مرجعية لخلق بدائل

خارجية من شانها المساهمة في دفع عجلة الحياة اليومية لعينة البحث، خاصـــة إذا اعتبرنـــا أن غالبية عينة البحث متزوجين بنسبة 97.02% -أنظر الجدول رقم 06- هذا من جهة، ولكـــون غالبية عينة البحث تحبذ مجالات بعيدة عن الصناعة بنسبة تمثل 73.14% وهي حاصل جمـــع الاحتمالات البعيدة عن المجال الصناعي -أنظر الجدول رقم 17- من جهة أخرى، بينما نســـبة 46.27% تجسد احتمال الترجيح بين التأكيد والنفي، وإقرار للعلاقة المتناولة بالتحليل في هـــذا الجدول، أما النافين لهذا التحليل، فمرد ذلك ربما حب العمل في إطار المصنع المعبر عنه بنسبة 43.28% -أنظر الجدول رقم 27- ولكن في واقع الأمر فنسبة رافضي هذا الطرح ضمن هذا الجدول هي 02.99 % وهي نسبة قابلة للتحليل لا للتأثير.

هـــ. تفريغ البيانات المتعلقة بمستوى الإنجاز وتحليلها

الجدول رقم 46 يبين هل العمل الذي تقوم به عينة البحث له قيمة وفيما تتجلى هذه القيمة

الاحتمالات		التكرارات	النسب المئوية
نعم أو إلى حد ما	قيمة شخصية	48	%71.64
	قيمة لدى المسؤولين	02	%02.99
	قيمة اجتماعية	12	%17.91
لا		05	%07.46
المجموع		67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول المبرز لقيمة العمل الذي تقوم به عينة البحث وأبعاد هذه القيمة أن نسبة 92.54% من مجموع عينة البحث اعتبرت أن العمل الذي تقوم بع لـــه قيمـــة، مقسمة بين نسبة 71.64% مجسدة لاحتمال القيمة الشخصية ونسبة 02.99% معبرة عن قيمـــة لدى المسؤولين أما القيمة الاجتماعية فتم تمثيلها بنسبة قدرت بـــ 17.91%، أما الجانب الآخر المتبني خيار النفي في تلقي أي قيمة جراء العمل المنوط بهم القيـــام بـــه فنســـبته تقـــدر بـــــ 07.46%.

نستنتج من خلال هذه الدلالات الإحصائية، أن الغالبية العظمى لعينة البحث تعتبر العمل الذي تقوم به له قيمة باعتبار قرابة نصف عينة البحث تحب عملها –أنظر الجدول رقم 27– لكن بأبعاد ونسب متباينة تتصدرها القيمة الشخصية بنسبة 71.64% وهي وليدة عمل طويل ضمن المصنع –أنظر الجدول رقم 09– إضافة إلى كون غالبية عينة البحث من المتزوجين –انظر الجدول رقم 06– هذا المتغير المحوري أضحى فاعلا، بحيث شكل مجالا لاستقطاب ثمار العمل الذي تقوم به عينة البحث، تليها بترتيب تنازلي القيمة الاجتماعية بنسبة 17.91% ومرد ذلك كون العمل كطرح عام وليد الرغبة الذاتية مع عدم إغفال ما للمجتمع من دور في تلقي هذه الرغبة وبلورتها ضمن إطار مكانة الفاعل الاجتماعية، وكتناول خاص هو المساهمة في كسوة مؤسسة فاعلة تتجسد في الجيش الوطني الشعبي.

أما نسبة 02.99% المجسدة لخيار قيمة لدى المسؤولين راجع ربما إلى ميل امتثال المسؤول نحو معطيات شخصية أو ذات نسق قرابي بنسبة تقدر بـ 61.20% –لمزيد من المعلومات أنظر الجدول رقم 39– كذلك الطريقة التي يتم تقييم بها تقييم عمل عينة البحث وصدارة المحسوبية بنسبة تقدر بـ 82.09% –أنظر الجدول رقم 50– هي عوامل ساهمت في نقص تمثيل هذا الاحتمال.

أما بنسبة 07.46% المعبرة على اعتبار عملهم لا يمثل أي قيمة راجع ربما إلى حالة عدم الرضى عن الوضع المهني الحالي لعينة البحث –أنظر الجدول رقم 25– هذا من جهة، ولكون غياب أي قيمة للعمل هو غياب لأي حافز مادي، باعتبار أن نسبة 71.64% من مجموع العينة أقرت اختيار راتب شهري مناسب مع التقاعد للتدليل على مبلغ الأثر المادي ضمن فعاليات الحياة اليومية لعينة البحث –لمزيد من المعلومات –أنظر الجدول رقم 26–.

الجدول رقم 47 يوضح العناصر المحفزة للعمل بالنسبة لعينة البحث

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
العمل في مؤسسة ذات مستقبل	04	%05.97
الحفاظ على منصب العمل	37	%55.22
تقاعد مناسب	21	%31.35
المعاملة الحسنة	05	%07.46
أخرى	00	%00
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال الجدول المبين للعناصر المحفزة للعمل بالنسبة لعينة البحث أن نسبة 05.97% معبرة لخيار العمل في مؤسسة مستقبل، تليها نسبة 07.46% المجسدة لاحتمال المعاملة الحسنة، فخيار تقاعد مناسب نسبة 31.35% ثم الاحتمال الأخير وهو الحفاظ على منصب العمل بنسبة 55.22% مع غياب كلي لأي احتمال آخر.

نستنتج من خلال هذه النسب المئوية أن نصف عينة البحث أقرت أن مبلغ تحفيزها يتجسد في الحفاظ على منصب العمل، وهذا راجع ربما لاعتبارات تجسدت في خروج بعض العمال من العمل بمختلف صيغ التقاعد، وعدم نجاحهم خارج الإطار المؤسساتي هذا من جهة وعدم توفر فرص للتوظيف من جهة أخرى، جعلت الحفاظ على منصب العمل مغنما في حد ذاته، أما نسبة 31.35% الممثلة لخيار تقاعد مناسب راجع لكون غالبية عينة البحث على مشارف التقاعد، باعتبار نسبة 82.09% ممثلة لمدة العمل الممتدة بين 21 سنة إلى 31 سنة – لمزيد من المعلومات أنظر الجدول رقم 09- ثم نسبة 07.46 % المعبرة لاحتمال المعاملة الحسنة، هذه الأخيرة مرتبطة بمعطى وقيم دينية مفادها احترام كبار السن باعتبار غالبية عينة البحث تخطت عتبة الخمسين من العمر.

أما احتمال العمل في مؤسسة ذات مستقبل فنسبته 05.97% فمرد ذلك ربما إلى إيمان ممثلي هذا الطرح "بالمكانة" التي يحتلها المصنع، باعتباره مورد للباس العسكري، ولكن هذا التحليل مبني على نسبة قابلة للقراءة لا للتمثيل.

الجدول رقم 48 يبين وصف عينة البحث لعلاقتهم بالمصنع

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
مكان للعمل	03	%04.48
مصدر للرزق	56	%83.58
مستقبل شخصي	08	%11.94
أخرى	00	%00
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال الجدول المبين لوصف عينة البحث لعلاقتهم بالمصنع أن نسبة 83.58% من مجموع عينة البحث اعتبرت المصنع مصدرا للرزق، يليها خيار تبنيه كمستقبل شخصي، فنسبة 04.48% مجسدة لاحتمال اعتبار المصنع كمكان للعمل، مع غياب كلي لأي دلالة غير تلك السالفة الذكر.

نستنتج من خلال قراءة هذه النسب المئوية أن الغالبية العظمي لعينة البحث وبفارق مهم إحصائيا، وذلك بنسبة مقدرة بـ83.58% تعتبر المصنع مصدرا للرزق، وهذا مرده ربما إلى كون غالبية عينة البحث متزوجين بنسبة 97.02%، وما لهذه الفئة من ضرورات من شأنها تأطير سلوك عينة البحث وفق أولياتها وأولوياتها وهذا ما يتفق مع السؤال رقم 10 المتعلق بماهية العمل بالنسبة لعينة البحث ونسبة 65.67% المبنية لخيار اعتبار العمل كمصدر للرزق فقط -لمزيد من المعلومات أنظر رقم 10- أما احتمال مستقبل شخصي فتم تجسيده وفق نسبة 11.94% فهي مرادفة لنظريتها في الشكل والمحتوى باعتبار المستقبل الشخصي مرهون بمستقبل المصنع، وفق نسب (كما في الجدول السابق المتعلق بتبيان العناصر المحفزة للعمل)، تحتاج إلى تعليق للتحليل لا للتأثير، وهذا مرده ربما إضافة إلى العنصر السابق شرحه في

الجدول رقم 47، غياب أي طرح آخر من شأنه المساهمة في تعزيز فرص العمل خارج إطار المصنع. أما من اعتبروا المصنع بمثابة مكان للعمل ونسبتهم 04.48% فهو تناول مرده ربما قيمة العمل، كعمل لا كناتج أو مردود، وهذا الطرح غائب، كما هو الحال في الجدول رقم 10، ونسبتي 11.94 % المجسدة لاحتمال اعتبار العمل واجب اجتماعي يجب القيام به ونسبة 01.49% المعبر عن المكانة الاجتماعية.

الجدول رقم 49 يبين مدى إتقان العمال لعملهم حسب وجهة نظر عينة البحث

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
نعم	13	%19.40
إلى حد ما	54	%80.60
لا	00	%00
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول الموضح لمدى إتقان العمال لعملهم حسب وجهة نظر عينة البحث، أن نسبة 80.60% من مجموع عينة البحث، جاءت إجاباتها غير تأكيدية للعنصر المشار أعلاه، بينما عبرت 19.40% عن تأكيد لإتقان العمال لعملهم مع تعبير عدمي ذو دلالة إحصائية صفرية للاحتمال النفي.

نستنتج من خلال قراءة هذه النسب المئوية ودلالاتها أن غالبية عينة البحث أقرت بوجود ووجوب إتقان العمل هذا من جهة، وعدم تفعيل هذا الطرح في إطار إجابات قطعية ذات صيغ نهائية من جهة أخرى، ربما (كما سلف الذكر) لكون السؤال جاس لنبض معطيات تشكل حساسيات لدى عينة البحث، أما نسبة 19.40% التي أقرت بتأكيد إتقان العمال لعملهم، فمرد ذلك لعدة معطيات شكلت أرضية خصبة لتفريغ مهارات تم تجسيدها في قالب إتقان العمل، باعتبار أن غالبية عينة البحث أقرت بكون العمل الذي تقوم به يتناسب مع مؤهلاتها، وأن نسبة 11.94% فقط نفت هذا التناول –أنظر الجدول رقم 19– أي أن العمل المنوط القيام به من قبل العينة لا يستدعي مستويات عليا بل حتى متوسطة من التعليم إضافة إلى نسبة 43.28% المعبرة عن حب عينة البحث لعملها –أنظر الجدول رقم 27–، مع توافر وتضافر عامل الزمن

المعبر عنه بـــ 10 سنوات عمل كحد أدنى –أنظر الجدول رقم 09– مع الأخذ بعين الاعتبار فكرة النسبة والتناسب، فإن أكبر نسبة من عينة البحث تم استخراجها من مصلحة النسيج –أنظر الجدول **– وما لهذه المصلحة من ظروف (كما سبق الإشارة إليها ضمن مجالات الدراسة) باعتبارها المصلحة الوحيدة في المركب التي تعمل ضمنها فئة تعمل بعامل 3×8 دون انقطاع، وتم اختيار فاعلي هذه الفئة وفق معطى إتقان العمل، إذن كلها عوامل شكلت مجالا فرّخ إجابات تؤكد إتقان العمال لعملهم مع دحض كلي لأي نقيض لهذا الطرح.

الجدول رقم 50 يوضح الطريقة التي تتم حسبها الترقية والمكافئة حسب رأي عينة البحث

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
الأقدمية	07	%10.44
الكفاءة	05	%07.47
المحسوبية وتدبير العامل لشؤونه	55	%82.09
أخرى	00	%00
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال الجدول المؤطر للطريقة التي تتم بها ترقية ومكافئة العمال، وهذا حسب وجهة نظر عينة البحث، أن نسبة 82.09 % أقرت تبني احتمال المحسوبية وتدبير العامل لشؤونه، تليها بترتيب تنازلي احتمالا الأقدمية بنسبة تقدر بـــ 10.44% فنسبة 07.47% لتجسيد خيار الكفاءة.

نستنتج من خلال قراءة هذه التعبيرات الرقمية ذات الدلالات السوسيوتنظيمة أن الغالبية العظمى لعينة البحث بفارق إحصائي هام ومؤثر عن باقي الاحتمالات الواردة في الجدول أعلاه، أقرت بكون المحسوبية فاعل محوري من خلاله يتم تأطير سبل الترقية والمكافئة، وهذه الرؤية أو بالأحرى النتيجة وليدة سنوات طوال من العمل المصنعي –أنظر الجدول رقم 09– المصادق على تفعيل هذه الطرح وهذا الأخير وليد معطيات شكلت مساهمات لمخرجات صيغه على النحو السالف الذكر، باعتبار مثلا أن 37.32% من مجموع عينة البحث اعتبرت أن

المسؤول ينساق إلى النسق القرابي ونسبة 23.88% أقرت بامتثال المسؤول إلى مصلحة الشخصية أي أن أكثر من نصف عينة البحث (بجمع كلا الاحتمالين السالفي الذكر) أقرت بكون المسؤول يحتكم إلى معطيات شخصية أو ذات نسق قرابي –أنظر الجدول رقم 39– أما نسبة 10.44% فتسجد مبدأ الأقدمية في الترقية أو المكافئة باعتبار غالبية عينة البحث من المتقدمين في السن وفي مدة العمل وفق علاقة طردية واضحة المعالم –لمزيد من المعلومات أنظر الجدولين رقم 02، 09– ثم نسبة 07.47% المعبرة عن خيار الكفاءة كمعيار للترقية أو المكافئة، وهذا مرده ربما لكون غالبية عينة البحث تبنت فكرة إتقان العمال لعملهم –أنظر الجدول رقم 49– وما لهذا التناول من تجانس في المعنى وفي فحوى الممارسة العملية مع مفهوم الكفاءة وهي نسبة قابلة للتحليل بعيدة عن التأثير باعتبارها تحتل ذيل الصدارة في الجدول، هذا من جهة، وكذلك التقارب الإحصائي بين احتمالي الأقدمية والكفاءة رغم التباعد الدلالي بينهما من جهة أخرى، وجل هذا الترتيب هو ترتيب آخر يشكل نسق من القيم الخاصة بالفاعلين ضمن النسق التنظيمي.

الجدول رقم 51 يبين الطريقة التي تتم بها تقييم عمل عينة البحث

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
الحضور اليومي	24	%35.82
كمية الإنتاج	29	%43.28
جودة الإنتاج	14	%20.90
أخرى	00	%00
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال الجدول الموضح للطريقة التي تتم بها تقييم عمل عينة البحث أن نسبة 20.90% عبرت عن احتمال جودة الإنتاج، تليها نسبة 35.82% لخيار الحضور اليومي، فاحتمال كمية الإنتاج بنسبة تم تقديرها بـــ 43.28%.

نستنتج من خلال هذه النسب المئوية أن قرابة نصف عينة البحث أكدت باعتبار كمية الإنتاج معيار لتقييم عمل عينة البحث ،ومرد ذلك ربما لطبيعة العمل في المركب التي تتطلب هذا النهج في العمل، وكذلك كون في بعض مراحل السيرورة الزمنية للمركب كانت تدفع منح في حال المنتوج الزائد –أنظر الجدول رقم 53- مما ولد فعلا عمليا مزيج سياسات داخلية تنظيمية وأطر زمنية (رغم تفعيلها حاليا) لتجسيد خيار تبني كمية الإنتاج كطريقة لتقييم عمل عينة البحث، أما احتمال الحضور اليومي المعبر عنه بنسبة 35.82% فهو راجع ربما الى اعتبار أن أكثر من نصف عينة البحث تلتزم زمنيا بالوقت المحدد للعمل، باعتبار نسبة 59.70% أقرت بهذا الطرح –أنظر الجدول رقم 33- أما نسبة 20.90 % المجسدة لخيار جودة الإنتاج فهو تعبير مرادف لإتقان العمال لعملهم والنتيجة العدمية المنافية لهذا الطرح لدليل على ذلك –لمزيد من المعلومات أنظر الجدول رقم 49- لكن هذا الترتيب كما هو في هذا الجدول غير متسق مع التحديات الفارضة لنمط جديد من المتغيرات والمفاهيم أبرزها مفهوم المنافسة الذي تعدى طرح الجودة –الذي لم يتم توظيفه بصيغة ترتيبية بعد- ليزاوح بينه وبين مفاهيم أخرى تفرضها ضرورات المساهمة في حقل الانتماء إلى مفهوم السوق كمعطى يتجاوز المحلية نحو العالمية.

الجدول رقم 52 يبين العوامل التي تعيق الإنجاز حسب عينة البحث

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
استهتار العمال	10	%14.92
نقص المادة الأولية	20	%29.85
عدم تطبيق القانون بصرامة	14	%20.90
قلة العمال	04	%05.97
قلة خبرة المسؤولين	12	%17.91
أخرى (قدم الآلات وعدم توفر قطع الغيار)	07	%10.45
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال الجدول المبرز للعوامل التي تعيق الإنجاز حسب وجهة نظر عينة البحث أن نسبة 29.85% تعبر عن احتمال نقص المادة الأولية، تليها خيار عدم تطبيق القانون بصرامة بنسبة تقدر بـــ 20.90% بينما نسبة 17.91% مجسدة لاحتمال قلة خبرة المسؤولين، تليها وفق ترتيب تنازلي نسبة 14.92% المعبرة عن احتمال استهتار العمال ثم خيار "أخرى" الذي أجمعت بعض عينة البحث على تفعيله وفق متغير قدم الآلات وعدم توفر قطع الغيار، بنسبة قدرت بـــ 10.45%، وفي الأخير نسبة 05.97% المعبرة والمجسدة لاحتمال قلة خبرة العمال.

نستنتج جراء هذه المعطيات المعبر عنها إحصائيا تقاربا في النسب المئوية ،لكن بصدارة احتمال نقص المادة الأولية، ومرد ذلك الوضعية الحالية لمركب الغزل والنسيج، وارتباط إنتاجه بمادة أولية يتم استيرادها من الخارج، وما لهذا الطرح من ملابسات من شأنها التأثير على إنتاجية المركب هذا من جهة، وأيضا كون هذه المادة الأولية تشوبها بعض العيوب من جهة أخرى –وهذا ما وقفنا عليه خلال الدراسة الاستطلاعية– وبالتالي تؤثر بدورها على نوعية الإنتاج، أما نسبة 20.90% ونسبة 17.91% المعبرتان عن نقص ضمن الإطار الإشرافي فمرد ذلك إلى عدم تفعيل النص القانوني والاعتماد على نسق القرابة في التفضيل فالتقدير، مع

مراعاة جانب المصلحة الشخصية وإهمال لأي طرح مؤسساتي في التقييم –لمزيد من المعلومات –انظر الجدولين رقم 39 ورقم 50– أما احتمال استهتار العمال المعبر عنه بنسبة 14.92% فهو نتيجة منطقية للطرح السالف الذكر، إضافة إلى كون قرابة نصف عينة البحث غير راضية عن وضعها المهني – أنظر الجدول رقم 25– إضافة إلى غياب أي حافز مادي في حالة وجود منتوج زائد –أنظر الجدول رقم 53– أما نسبة 10.45% المجسد لخيار الإجماع حول قدم الآلات وعدم توفر قطع الغيار، راجع إلى كون الآلات قديمة وقطع غيارها غير متوفرة حتى في الأسواق العالمية، فالمهمة المنصبة على عاتق ميكانيكي المركب هي ترقيع هذه الآلات حتى إشعار آخر، وأخيرا احتمال قلة خبرة العمال بنسبة 05.97% وهي نسبة ضئيلة لها مبررات الصياغة، باعتبار أن العمل في المركب لا يتطلب مستويات عليا بدليل إجماع أغلب عينة البحث على وجود تجانس بين عملهم ومستوياتهم التعليمية –أنظر الجدول رقم 19– إذن العمل بسيط مع تضافر عنصر مهم يتمثل في مدة العمل الطويلة باعتبار 10 سنوات كحد أدنى –أنظر الجدول رقم 09– إذن هي عوامل ساهمت في ضمور هذه النسبة وبالتالي هذا الطرح إحصائيا على المستوى السوسيوتنظيمي.

الجدول رقم 53 يوضح إمكانية وجود منح إضافية على المنتوج الزائد حسب عينة البحث

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
دائما	00	%00
أحيانا	16	%23.88
أبدا	51	%76.12
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول الموضح إمكانية وجود منح إضافية على المنتوج الزائد، حسب رأي عينة البحث أن نسبة 76.12% أنكرت هذا الطرح بينما عبرت ما نسبته 23.88% من مجموع عينة البحث عن حصول تذبذب وفق آلية الزمن مع تعبير عدمي ذو دلالة إحصائية صفرية لاحتمال تأكيد وجود منح إضافية على المنتوج الزائد.

نستنتج من خلال هذه التعبيرات الرقمية أنه خلال مرحلة زمنية معينة كان يتم توزيع منح إضافية على المنتوج الزائد، وهو ما تم تجسيده وفق نسبة تقدر بـــ 23.88% أما حاليا قياسا بالوضع الراهن فلا يتم تقديم أي منح إضافية على المنتوج الزائد للعمال وهو ما تم التعبير عنه بنسبة 76.12% بل إن هذه المنح خاصة بالإطارات السامية العاملة بالمركب.

هذا الطرح ساهم في تعزيز الرؤية التي بدأت تتضح من خلال السؤال رقم 39 المعبر عن امتثال المسؤول واحتكامه إلى أطر بعيدة عن التناول الموضوعي، تتسم بالشخصانية، لتتبين الصورة أكثر من خلال تأكيد قرابة نصف عينة البحث عدم الرضى عن وضعهم المهني الحالي –أنظر الجدول رقم 25– مع الأخذ بعين الاعتبار إتقان عينة البحث لعملهم –انظر الجدول رقم 49– ورغم هذا، فإن نسبة 82.09% من مجموع عينة البحث أقرت بتبني المحسوبية كمعيار للتفضيل، التقدير فالتقييم، لتكتمل الصورة وتتجلى الرؤية باعتبار مبلغ التحفيز في العمل هو الحفاظ على منصب العمل، وفق معطيات شكلت أكثر من نصف عينة البحث –أنظر الجدول رقم 47–.

الجدول رقم 54 يبين هل العامل في المصنع يخضع لعاداته وتقاليده أم لقوانين المصنع حسب رأي عينة البحث

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
يتصرف العامل في المصنع حسب عاداته وتقاليده	30	%44.78
يخضع العامل في المصنع لقوانين العمل	37	%55.22
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول المبين هل العامل في المصنع يخضع لعاداته وتقاليده أم لقوانين هذا الأخير، أن نسبة 55.22% من مجموع عينة البحث أقرت مبدأ خضوع العامل في المصنع لقوانين العمل، بينما تم التعبير إحصائيا وبنسبة تقدر بـــ 44.78% عن تبني الطرح القائل والقائم على اعتبار العامل يتصرف في المصنع وفق عاداته وتقاليده.

نستنتج جراء هذه المعطيات و الدلالات الإحصائية أن هناك تقارب فيما يجب أن يكون تباعدا، ذو دلالات إحصائية واضحة المعالم، بالغة الأثر نظرا لما يحمله كلى متغيري هذا

الجدول من تناقض في التوجه، التأطير والتحليل، هذا كطرح شكلي، أما كقراءة تحليلية للنسب المئوية، فهي في العادة تكون على شاكلة هذه النسب المراد تحليل أولياتها وبالخصوص في ظل توفر أسئلة شكل حساسيات (كما سبق الذكر) إلى بعض عينة البحث ونمط طرحها في صيغ مباشرة، فكيف نفسر أن 55.22% من مجموع عينة البحث أكدت تبين الطرح القانوني وشموله ليخضع له العامل في المصنع، بينما على سبيل المثال لا الحصر أن نسبة 82.09% أكدت تبني المحسوبية وتدبير العامل لشؤونه كمعيار للترقية والمكافئة –أنظر الجدول رقم 50– ونسبة 02.99% المعبرة عن نصيب قيمة العمل لدى المسؤولين –أنظر الجدول رقم 41– كذلك نسبة 45.74% أكدت وأقرت أن سبب عدم انضباط العمال راجع لتنظيم نمط العمل الحر على نمط العمل في المصنع –أنظر الجدول رقم 45– وأنه حتى في حالة انضباط العمال فنصيب المصنع كفاعل وفق آلية قانون العمل لا يمثل سوى 14.92% من مجموع عينة البحث –انظر الجدول رقم 43– كذلك نسبة 61.20% المعبرة عن احتكام المسؤول إلى مصلحته الشخصية والنسق القرابي –أنظر الجدول رقم 39– كذلك نسبة 11.95% فقط التي نفت إمكانية مغادرة العمال أمكان عملهم قبل وقت الانصراف –أنظر الجدول رقم 36– أيضا نسبة 40.30% التي نفت أن العمال يأتون في الوقت المحدد لعملهم –أنظر الجدول رقم 33– كذلك نسبة 01.49% التي أقرت وقت العمل الحقيقي بـــ 8 ساعات –أنظر الجدول رقم 32– إذن هي معطيات وليدة سبر للآراء تم تناوله بالدراسة والتحليل وليس بنسبة راجعة وراجحة لملابسات تم الإشارة إليها أعلاه.

الجدول رقم 55 يوضح تكيف العامل مع قوانين المصنع أم تكيف هذه الأخيرة مع عقلية الفرد العامل حسب عينة البحث

الاحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
تكيف العامل مع قوانين المصنع	50	%74.63
تكييف قوانين المصنع مع عقلية العامل	17	%25.37
المجموع	67	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول المبين لتكيف العامل مع قوانين المصنع أم تكييف هذه الأخيرة مع عقلية الفرد العامل وذلك حسب رأي عينة البحث أن نسبة 74.63%أقرت بضرورة تكيف العامل مع قوانين المصنع، بينما عبرت نسبة 25.37% عن تبني الطرح القائم على تكييف قوانين المصنع مع عقلية العامل.

نستنتج من خلال قراءة هذه النسب المئوية أن غالبية عينة البحث تبنت خيار تكيف العامل مع قوانين المصنع، ومرد ذلك ربما لكونه الاحتمال القريب زمنيا لتفعيله ،باعتبار متغير قوانين المصنع مستقل ومؤثر له كاريزمية صنع القرار وجبرية تنفيذه، وفق آلية الضرورات ذات التناول المادي في الغالب المرتبطة به هذا من جهة،ولكون غالبية عينة البحث ذوي مستوى تعليمي بسيط –أنظر الجدول رقم 05– هذا المتغير أضحى فاعلا خلال التعبير عن احتمال تكييف قوانين المصنع مع عقلية العامل بنسبة مقدرة 25.37% من جهة أخرى، باعتبار هذا الاحتمال يتطلب دراسات متخصصة ومتعمقة لفهم،حصر، فتصنيف معظم العناصر المشكلة لنسيج القيم الخاصة بالفرد العامل، ثم صياغة اطر قانونية تتسق وفقها، فما بالك بعينة بحث تعبر عنها نسبة 01.49% للجامعين –أنظر الجدول رقم 05–.

إذا كطرح وتناول براغماتي وليد تجارب تمنح الأولية لصياغة قوانين للعمل تتسق لتفق مع عادات وتقاليد الفرد العامل، لأن المتغير الأول (قوانين العمل) يمكن استدلالها أو تعوضها في حال الفشل في مردوديتها، بينما التغيير في الذهنيات (المتغير الثاني) يتطلب زمنا مديدا وأجيالا من التعليم، التكوين والتدريب.

2 - نتائج البحث

أ. نتائج البحث حسب الفرضيات الفرعية

ب. نتائج البحث حسب الفرضية العامة

خاتمة

الاقتراحات والتوصيات

الملاحق

2- نتائج البحث

أ. نتائج البحث حسب الفرضيات الفرعية

سنتعرض من خلال هذا العنصر إلى النتائج المتوخاة والتي يتم استنباطها انطلاقا وكمحصلة لما تقدم عرضه من تفريغ وتحليل والبيانات في العنصر السابق، وهي محاولة للإجابة على فرضيات البحث التي تم برمجتها جراء المحتوى النظري، ولإضفاء لمسة ذات بعد منهجي، موضوعي وتصديقي من خلال إخضاع هذا الجانب النظري للمحك الإمبريقي باعتباره السبيل المنطقي والمنهجي الوحيد الذي يتم من خلاله وبواسطته الإجابة على فرضيات البحث، عبر آلية الاستمارة والتصديق على النتائج المتوصل إليها هذا من جهة ومحاوله إخضاع هذه النتائج للممارسة وفق اطر المقارنة مع نتائج الدراسات السابقة، لصياغة تبرير التوظيف كطرح منهجي ولكونها (نتائج البحث الحالي ونتائج الدراسات السابقة) ذوات مشتركات في متغير أو متغيرين في الدراسة، التحليل والتأثير من جهة أخرى.

أولا: الفرضية الفرعية الأولى

هل توجد قيمة للعمل في ذهنية وتصرفات العامل في المصنع؟

تمحورت أسئلة هذه الفرضية التي تم التعبير عنها بمجموعة من الجداول المرقمة من رقم 10 إلى الرقم 27، حيث تم التوصل إلى مجموعة من النتائج هي على النحو التالي:

- تتجسد قيمة العمل، باعتباره موردا ومشبعا لمعطى مادي في غالب الأحيان، توافرت له عناصر الإعانة في كون 97.02 % من مجموع عينة البحث متزوجين.
- عدم فعالية التدريب كطرح وليد فعل مؤسساتي، وهو تهميش لدور استراتيجي من شانه خلق توازنات تنظيمية.
- سيادة القيم وليدة المعطى أو الظرف الأسري والمكاني أو المجتمعي على نظيرتها التنظيمية، مما يستدعي تطوير نظام قيمي خاص بالمصنع، يساعد في تحقيق نتائج العمل المرغوب فيه، وهي نفس النتيجة أين تم التوصل إليها من خلال دراسة **فانديبنبرغ وبيرو** (*VANDEBEREGHE, PEIRO*)

- تنامي دور النمط الصناعي في إحداث تغييرات وثيقة الصلة بالتناول الداخلي للمصنع، وحيثيات تفعيل هذا الدور.
- حب العمل وتبني هذا الطرح رغم عدم إحداثه لتغييرات ذات دلالات مادية محسوسة في واقع الحياة اليومية لعينة البحث، على الرغم من حالة عدم الرضى المهني السائدة، بمعنى وجود اختلاف في سلم القيم وتباين في سياق الأولويات، وهي نفس النتيجة المتوصل إليها من خلال دراسة **صلاح الدين الهيتي**.

*من خلال هذه النتائج الفرعية، نصل إلى نتيجة رئيسية مؤداها بروز قيمة العمل كطرح له مبررات مادية في الغالب وهي وليدة نسيج مترابط من القيم الخاصة بالعامل.

ثانيا: الفرضية الفرعية الثانية

هل لقيمة الوقت مكانة بالمصنع من خلال نسق القيم الخاص بالعامل؟

تمحورت أسئلة هذه الفرضية، التي تم التعبير عنها بمجموعة من الجداول المرقمة من رقم 28 إلى 37 حيث تم التوصل إلى مجموعة من النتائج تم صياغتها على النحو التالي:

- هناك تداخل لعوامل دينية ذات طرح بعيد عن الإطار المؤسساتي، لو تم تفعيلها كتناول حقيقي مع الأنماط الخاصة بالمصنع لأحدثت الفرق من خلال تبني سياسة الدمج، وهي نفس النتيجة التي تم التوصل إليها من خلال دراسة **كيت فاي بن** (*KIT-FAIPUN*) .
- غياب الرؤية التثمينة لمفهوم الوقت، مع تضافر عنصر المطاطية في تحديده، فقياسه ومن ثم تفعيله عن طريق إخضاعه للمحك الواقعي، لجلاء وتبيان الوقت الحقيقي المستغرق في العمل، وهو في غالب الأحيان 6 ساعات.
- صدارة القيم الخاصة بالنمط الصناعي ودورها البارز الأثر في الالتزام الزماني والمكاني لعينة البحث، مع تذبذب لصدارة هذه القيم في ظل ظروف ومعطيات وليدة نسق قيمي خارج عن الإطار المؤسساتي.

*من خلال هذه النتائج الجزئية، نصل إلى محصلة ختامية ذات تأكيد على تذبذب في إبراز قيمة الوقت واتجاه هذا الأخير إلى التهميش، الذي مرده هامش من نسق القيم الخاص بالعامل.

ثالثا: الفرضية الفرعية الثالثة

هل لنسق القيم تأثير على درجة الانضباط في المصنع؟

تمحورت أسئلة هذه الفرضية، التي تم التعبير عنها بمجموعة من الجداول المرقمة من رقم 38 إلى 45 مشيرة إلى ضبط ذاتي ،وآخر وليد الإطار المؤسساتي، حيث تم استخلاص مجموعة من النتائج تم صياغتها على النحو التالي:

- تبني الطرح العلائقي القائم على المصلحة الشخصية بالنسبة للمسؤول، مع الأخذ بعين الاعتبار نسق المكان والقرابة، كفاعلين تعديا متغير النسق التنظيمي متجسدا في المسؤول ليشملا عينة البحث.
- بروز رؤية غير مشجعة وغير محبذة لتبؤ المرأة لمراكز قيادية، حتى من قبل ذوات جنسهن.
- الاحتكام إلى متغيرات وليدة النزعة الدينية والآنا الواعية ،كأطروحات بعيدة عن التناول والطابع المؤسساتي والمصنعي، مع تفعيل في بعض الحالات للسند القانوني للاحتكام، باعتبار أن النظام الداخلي للمؤسسة يصقل ويعدل بعض العادات والسلوكات، وهي نفس نتيجة دراسة **سعيدة أعراب**.
- سيادة الجوانب والمتغيرات الخارجية ذات التوجه المادي في أغلب الحيان، حيث أصبحت هذه العوامل تطفوا على سلوكات العاملين في المصنع، مع الأخذ بعين الاعتبار أن هناك اختلاف في أولويات القيم لدى المبحوثين، وهي نفس النتيجة التي تم التعبير عنها من خلال دراسة **صلاح الديني الهيتي**.

*من خلال هذه النتائج الجزئية، المعبرة بالتحليل في إطار صياغة نتيجة مفادها مساهمة النسق القيمي للعامل بحصص وافرة ذات بعد تأثيري واضح المعالم على درجة انضباط العامل في المصنع.

رابعا: الفرضية الفرعية الرابعة

هل هناك علاقة بين مستوى إنجاز العامل ونسقه القيمي؟

تمحورت أسئلة هذه الفرضية التي تم التعبير عنها بمجموعة من الجداول المرقمة من رقم 41 إلى الرقم 53 المتناولة لمستوى الإنجاز كطرح وليد الرغبة الشخصية ،مع توافر عناصر موضوعية داخل الإطار المصنعي، حيث تم التوصل إلى مجموعة من النتائج، تم صياغتها على النحو التالي:

- اعتبار العمل الذي تقوم به عينة البحث، ذو قيمة ذات بعد شخصي بعيد عن أي تناول مؤسسي أو اجتماعي، رغم غياب لأي حافز تشجيعي نوعي.
- تفشي ظاهرة المحسوبية في التقييم، مع الاعتماد على معايير غير مواكبة للضرورات الحالية وللتحديات المستقبلية ،على الرغم من توفر متغير فاعل مهم يتجسد في إتقان العمل من قبل عينة البحث.
- صدارة العوامل الخاصة بالإطار المصنعي، باعتبارها عائقا للوصول إلى مستوى عالي من الإنجاز.
- غياب كلي لأي منح إضافية للعمال، على المنتوج الزائد.

*من خلال قراءة هذه النتائج المعبرة عن تجسيد فعلي ذات طابع تأكيدي لإبراز تلك العلاقة الوثيقة الصلة بين النسق القيمي للعامل كفاعل محوري ضمن إطار الممارسة على مستوى الإنجاز.

- أما الجدولين رقم 54 ورقم 55، فتم صياغتها للتأكيد والتبرير ولإحداث موازنات سوسيولوجية من شانها الترجيح في حالة اللبس.
- الجدول رقم 54، كطرح شكلي فهو داعم لاحتمال خضوع العامل في المصنع لقوانين العمل، لكن كتناول قبلي خاضع لمقاربات سوسيوتنظيمية تدليلية، تم دحض هذا الاحتمال وتعويض بخيار مفاده، تصرف العامل في المصنع حسب نسقه القيمي، باعتبار أن القيم يمكن أن تكون دليلا ومرشدا على سلوك الأفراد في العمل، وهي النتيجة التي تم

التوصل إليها أيضا من خلال دراسة **كيت فاي بن** (*KIT-FAIPUN*)، وهي تدليل لما للقيم الشخصية من دور في فعالية الفرد العامل، وهو نفس الطرح المتبني من قبل دراسة **نضال الحوامدة وأنس التويجر**.

- الجدول رقم 55 الداعي إلى ضرورة تكيف العامل مع قوانين المصنع، كتناول وليد خصوصية متعلقة بعينة البحث، لكن كطرح عام وليد النزعة العلمية، يتم منح الأولوية لصياغة قوانين للعمل، تتسق لتتفق مع قيم العامل، باعتبار أن هذه القوانين في الغالب وليدة محيط خارجي، قد نشترك معه في تصورات عامة، لكن هناك اختلافات ثقافية هامة، إذن يجب أن نهذب ونكيف هذه الأطر الإدارية لكي تتطابق مع السياق الثقافي الخاص بنا، وهي نفس المحصلة التي تم تبنيها كنتيجة لدراسة **براون وهيمفريز** (*BRAWN, HUMPHREYS*).

ب- نتائج البحث حسب الفرضية الرئيسية:

من خلال قراءة نتائج البحث المجسدة للفرضيات الفرعية وتوظيفها للمساهمة بشكل فاعل في صياغة وبلورة طرح عملي، مفاده التدليل على الدور الهام، ذو الدلالة السوسيوتنظيمية لنسق القيم الخاص بالعامل ضمن إطار العمل المصنعي.

خاتمة

إن التنظيمات الفعالة هي التي تساهم بشكل وظيفي في تحديد، صياغة، تطوير والمشاركة في معاني القيم والمعتقدات، التوجهات والأولويات، بحيث يتفهمها كل فرد من الأفراد الفاعلين في التنظيم، بما يضمن له المساهمة ضمن أطرها، باعتبار أن القيم من المواضيع البارزة لها خاصية المحسوس والأثر الملموس في فعالية التنظيم، إلا أن هذا المجال في حاجة إلى بحوث ودراسات جديدة تتسق مع حركية القيم ،وجدية من استقراء للواقع القيمي والعمل على التحكم فيه والتكيف معه.

بيد أن أحسن طريقة هي الانطلاق من الواقع، مع محاولة تنظيمه في صورة منهجية علمية وعملية للتسيير البشري وفق القيم المحلية، من خلال كل ذلك، يمكن الخروج بمنظور جزائري للتسيير، ينطلق من الواقع المحلي ويدرسه بغية الوصول إلى نموذج يتماشى والانشغالات المحلية.

الاقتراحات والتوصيات

من خلال هذه المحاولة المتجسدة في إخراج محتوى نظري خاضع لممارسة إمبريقية، وليدة إجراءات تعتبر موضوعية، وصولا إلى النتائج، واتساقا مع هذا الطرح ، تم التعبير عن جملة من الاقتراحات والتوصيات تم صياغتها على النحو التالي:

- تفعيل الجانب المادي الخاص بالأجر، والذي من شانه خلق توازنات تؤدي إلى إتاحة الفرصة لبروز جوانب غيرية، لتحليل دلالاتها في ظل هذا التوافق.
- ضرورة الاعتراف بواقع التنوع الثقافي في المؤسسة الواحدة والمجتمع الواحد، ومن ثم محاولة لبناء أطر تنظيرية وصياغة نظم قانونية وفق هذا الطرح.
- استثمار الخصوصية الإسلامية للمجتمع الجزائري، عن طريق الاستفادة من معطيات هذه الخاصية وما تتضمنه من قيم تحفيزيه ،مع محاولة ربطها بمسارات الفعالية وشروط تحقيقها، عن طريق العودة إلى القيم الراسخة في المجتمع ووضعها في قالب يتناسب مع متطلبات هذا العصر.
- تعزيز دور المؤسسات التعليمية في محاولة للتركيز على القيم الإيجابية للفرد وصقلها، للتأثير في القيم السلبية، باعتبار هذه المؤسسات أداة من أدوات التغيير الاجتماعي على أن تساندها وتكمل رسالتها مؤسسات المجتمع الأخرى.
- توسيع نطاق هذا البحث، ليشمل دراسة وتحليل أبعاد ومتغيرات أخرى كفيلة لتغطية بعض جوانب هذا الموضوع واسع النطاق متشعب الأطراف والفاعلين.

ببليوغرافيا

1-القرآن الكريم.

2-إبراهيم لطفي، طلعت. **علم اجتماع التنظيم**، القـــاهرة: دار غريـــب للطباعـــة والنشـــر والتوزيع.

3-ابن اشنهو، عبد اللطيف. **التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط**، الجزائـــر: ديـــوان المطبوعات الجامعية، 1982

4-أحمد الزغبي، محمد. **التغير الاجتماعي** بين علم الاجتماع البرجوازي وعلـــم الاجتمـــاع الاشتراكي، مصر: سلسلة السياسة والمجتمع، ط3.

5-أحمد بيومي، محمد. **القيم وموجهات السلوك الاجتمـــاعي**، مصـــر: الإســـكندرية، دار المعارف الجامعية، 2006.

6-أحمد رشوان، حسين عبد الحميد. **التغير الاجتماعي والتنمية السياسية في المجتمعـــات النامية**، مصر: المكتب الجامعي الحديث، 1997.

7-أحمد رشوان، حسين عبد الحميد. **علم اجتماع التنظيم**، مصر: الإســـكندرية، مؤسســـة شباب الجامعة، 2004.

8-أحمد، غربي وآخرون. **المدخل في علم الاجتمـــاع المعاصـــر**، مصـــر: دار المعـــارف الجامعية،2002.

9-إسماعيل، قباري. **علم الاجتماع الصناعي** ومشكلات الإدارة والتنمية الاقتصادية، مصر: دار المعارف الجامعية.

10- أنور شكري، فايزة أحمد. **القيم الأخلاقية بين الفلسفة والعلم**، مصر: دار المعـــارف الجامعية، الإسكندرية، 2002.

11- أوكيل، سعيد، صالح، محمد، بوتين، محمد، لعلالي، علاوي. **استقلالية المؤسســـات العمومية الاقتصادية**، تسيير واتخاذ القرارات في إطار المنظور النظـــامي الجزائـــري: جامعة الجزائر، 1994.

12- البدوي محمد، السيد. **الأخلاق بين الفلسفة وعلم الاجتمـــاع**، مصـــر: دار المعرفـــة الجامعية، 1999.

13- بيكمان، ديفيد، أجاراولا رامو جوبال، بيرميستر، سفن، سـراج الـدين، اسـماعيل. **التنمية والقيم**، مناقشات حرة لنخبة من خبراء البنك الدولي، ترجمة محسـن يوسـف، مصر: القاهرة، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية 2006.

14- بيومي أحمد، محمد. **تاريخ التفكير العلمي**، مصر: دار المعارف الجامعية.

15- التابعي، كمال. **الاتجاهات المعاصرة في دراسـة القـيم والتنميـة**، القـاهرة: دار المعارف ط1، 1985.

16- التابعي، كمال. **القيم والتنمية الريفية** دراسة في علم الاجتماع الريفي، القاهرة: مكتبة نهضة الشرق، جامعة القاهرة، 1985.

17- تيماشيف، نيقولا. **نظرية علم الاجتماع طبيعتها وتطورها**، ترجمـة محمـود عـودة وآخرون، مصر: دار المعارف، ط8، 1983.

18- جرينبرج، جيرالد، بارون، روبرت. **إدارة السلوك في المنظمات**، تعريب ومراجعـة رفاعي محمد رفاعي، إسماعيل علي بسيوني، السعودية: الرياض، دار المريخ للنشـر، 2004.

19- الجلبي، علي عبد الرزاق، السيد عبد العاطي، السيد، بيـومي أحمـد، محمـد.**علـم الاجتماع الثقافي**، القاهرة: دار المعرفة الجامعية،1997.

20- حريم، حسين. **السلوك التنظيمي** سلوك الأفراد والجماعات في منظمـات الأعمـال، الأردن: عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2004.

21- حسن، راوية. **السلوك التنظيمي المعاصر**، مصر: الدار الجامعية، 2002

22- حسين فهمي، نورهان منير. **القيم الدينية للشباب** من منظور الخدمـة الاجتماعيـة، القاهرة: المكتب الجامعي الحديث، 1999.

23- الحسين، السيد. **النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم**، مصـر: دار المعـارف، ط4، 1983.

24- الحسين، السيد. **مدخل لدراسة التنظيمات الحديثة**، مصر: 1992.

25- حنفي عبد الغفار، أبو قحف، عبد السلام بلال، محمد. **محاضرات السلوك التنظيمي**، مصر: مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، ط1، 2002.

26- دياب، فوزية. **القيم والعادات الاجتماعية** مع بحث ميداني لبعض العادات الاجتماعية، القاهرة: دار النهضة العربية، 1980.

27- زرزور، كريم نوال. **معجم ألفاظ القيم الأخلاقية وتطورها الدلالي** بين الشعر الجاهلي ولغة القرآن الكريم، لبنان: بيروت، مكتبة لبنان، ناشرون، ط1،2000.

28- الزلباني محمد، محمد. **القيم الاجتماعية** مدخل للدراسات الأنثروبولوجية والاجتماعية، الكتاب الأول الخلفية النظرية للقيم، القاهرة: مطبعة الاستقلال الكبرى، ط2، 1972-1973.

29- السلمى، علي. **إدارة الموارد البشرية**، مصر: القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.

30- السويدي، محمد. **مفاهيم علم الاجتماع الثقافي ومصطلحاته**، الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب، تونس: الدار التونسية للنشر.

31- السويدي، محمد. **مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري**، تحليل سوسيولوجي لأهم مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري المعاصر، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

32- شانيلا، جان فرنسوا. **العلوم الاجتماعية وإدارة الأعمال**، دعوة من أجل اعتماد أنثروبولوجيا شاملة، ترجمة محمد هناد، الجزائر: دار القصبة للنشر، 2004.

33- الشتا علي، السيد. **نظرية علم الاجتماع**، مصر: مؤسسة شباب الجامعة، 1993.

34- الشرقاوي، علي. **التنظيم**، لبنان: المكتبة الإدارية، الدار الجامعية.

35- شروخ، صلاح الدين. **علم الاجتماع التربوي**، الجزائر: عنابة، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2004.

36- صقر عاشور، أحمد. **السلوك الإنساني في المنظمات**، لبنان: الدار الجامعية، 1989.

37- عاطف غيث، محمد. **علم الاجتماع الحضري**، مدخل نظري، مصر: الإسكندرية، دار المعارف الجامعية، 1988.

38- عبد الحميد الكيال، تهاني حسن. **الثقافة والثقافات الفرعية**، تقديم أحمد مصطفى أبو زيد، مصر: دار المعارف الجامعية، 1997.

39- عبد الحميد، حسين رشوان، أحمد. **الثقافة**، دراسة في علم الاجتماع الثقافي، مصر: الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة 2006.

40- عبد المعطي، عبد الباسط. **اتجاهات نظرية في علم الاجتماع**، الكويت: عالم المعرفة، 1981.

41- عبد الوهاب جاد، أحمد. **السلوك التنظيمي** دراسة لسلوك الأفراد والجماعات داخل منظمات العمال، مصر: مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، 1996.

42- العدلوني، محمد أكرم. **العمل المؤسسي**، لبنان: بيروت، دار بن حزم للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، 2002.

43- عطية جبارة، جبارة. **الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع الصناعي**، مصر: الإسكندرية، دار الوفاء للطباعة والنشر،2001.

44- العطية، ماجدة. **سلوك المنظمة** سلوك الفرد والجماعة، الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، 2003.

45- علي محمد، محمد. **تاريخ الفكر الاجتماعي**، الرواد والاتجاهات المعاصرة، مصر: دار المعارف الجامعية، 1999.

46- على محمد، محمد. **علم اجتماع التنظيم**، مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج، مصر: دار المعارف المصرية.

47- علي محمد، محمد، الحسين محمد، السيد، شكري علياء، الجوهري محمد. **دراسات في التغير الاجتماعي**، مصر: دار الكتب الجامعية.

48- عمر، حسن. **موسوعة المصطلحات الاقتصادية**، مصر: القاهرة، مكتبة القاهرة الجديدة، 1976.

49- الغالبي منصور، طاهر محسن، العامري حسن، صالح مهدي. **المسؤولية الاجتماعية وأخلاقية الأعمال** "الأعمال والمجتمع"، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع، 2005.

50- غربي، علي وآخرون. **تنمية الموارد البشرية**، الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، 2002.

51- غيات، بوفجلة. **مقدمة في علم النفس التنظيمي**، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، 2006.

52- غيث، عاطف. **قاموس علم الاجتماع**، مصر: الإسكندرية، دار المعارف الجامعية.

53- الفاعوري عبد الحليم، رفعت. **إدارة الإبداع التنظيمـــي**، الأردن: المنظمـــة العربيـــة للتنمية الإدارية بحوث ودراسات، 2005.

54- فرانش، وندل. **تطوير المنظمات** تدخلات علم السلوك لتحسين المنظمة، ترجمة وحيد بن أحمد الهندي، راجع الترجمة أحمد عبد الرحمن أحمـــد، الســـعودية: معهـــد الإدارة العامة، 2000.

55- محمد حمادات، محمد حسن. **قيم العمل والالتزام** لـــدى المـــديرين والمعلمـــين فـــي المدارس، الأردن: عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2006.

56- محمد شنب، جمال. **السلوك الاجتماعي**، مصر: الإسكندرية، دار المعارف الجامعية، 2002.

57- محمد عبد الباقي، صلاح الدين. **السلوك الفعال في المنظمـــات**، مصر: دار الجامعـــة الجديدة للنشر، 2002.

58- محمد على حمودة، عبد الناصر. **إدارة التنوع الثقافي في الموارد البشرية**، مصـــر: القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2005.

59- محمد عويضة، كامل محمد. **علم النفس الصناعي**، لبنان: بيروت، دار الكتب العلمية 1996.

60- محمد، بشير. **الثقافة والتسيير في الجزائر**، بحث في تفاعل الثقافة التقليدية والثقافـــة الصناعية، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2007.

61- محمد، شفيق. **البحث العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية**، مصـــر: المكتب الجامعي الحديث، 1985.

62- محمود كاظم، خضير. **السلوك التنظيمي**، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيـــع، ط1، 2002.

63- المرسي، جمال الدين. **الثقافة التنظيمية والتغيير**، مصر: الإسكندرية، الدار الجامعية، 2006.

64- مقدم، عبد الحفيظ. **الثقافة والتسيير**، أعمال الملتقى الدولي المنعقـــد بـــالجزائر 28-1992/12/30 وتقديم عمر صخري، الجزائر: جامعة الجزائر، 1992.

65- ناصر، إبراهيم. **علم الاجتماع التربوي**، الأردن: عمان، مكتبة الرائد العلمية، لبنان: بيروت، دار الجيل.

66- هاريزون، لورانس أي، هتنجتون، صمويل بي. **الثقافات وقيم التقدم**، ترجمة جلال شوقي، مصر: القاهرة، المجلس الأعلى للثقافة، ط1، 2005.

67- P.ANSART, **les sociologies contemporaines**, 1993.

* مقالات، دوريات، ورسائل جامعية

1- أعراب، سعيدة. "التكنولوجيا وتغيير القيم الثقافية والاقتصادية للموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية"، **رسالة ماجستير**، الجزائر: جامعة منتوري قسنطينة، 2005-2006.

2- بشاينية، سعد. "التصادم الثقافي والعمل الصناعي"، **مجلة العلوم الإنسانية**، الجزائر: مطبعة دار الهدى، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، عدد 11، 1999.

3- بوفولة، بوخميس. "سوسيولوجية وسيكولوجية القيم"، **WWW.MAKTOUB.COM**، 2007.

4- التويجر، أنس، الحوامدة، نضال. "أثر القيم الشخصية والتنظيمية في فاعلية المديرين في الوزارات الأردنية" دراسة ميدانية، **مجلة أبحاث اليرموك**، الأردن: منشورات جامعة اليرموك، المجلد 21، العدد4 ، 2005.

5- حروش، رابح. "النظريات الأساسية في علم الاجتماع" **مقياس النظرية الاجتماعية**، الجزائر: جامعة باتنة، 2006.

6- حروش، رابح. "نظريات التنظيم"، **النظرية الاجتماعية**، الجزائر: جامعة باتنة، 1999.

7- حمودي، عبد الكريم. "الاقتصاد الجزائري ثالوث الخطر على الأبواب" **www.islamonline.net**

8- خروف، حميد. "القيم من منظور اجتماعي-مقاربة نظرية"، **مجلة العلوم الإنسانية**، الجزائر: جامعة منتوري قسنطينة، 20-12-2003.

9- طهراوي، إبراهيم. "الأخلاق والأخلاق المهنية"، **رسالة ماجستير**، جامعة الجزائر: معهد علم الاجتماع، 1995-1996.

10- سالمي، جمال. "هل يبزغ الفجر على مؤسساتنا الاقتصادية الوطنية" **www.EWRITERY.com**، اتحاد العرب للانترنت.

11- سعد الصالح، إقبال. "ثقافة المنظمة" **www.cultureoforganitsation.net**.

12- الصفار، حسن. "إتقان العمل"، **www.meaningofwork.org**،2000.

13- عنصر، العياشي. "تمثلات التمايز الاجتماعي لدى الصناعة في الجزائـــر"، **ثقافـــات المؤسسة**، جمال غريد، الجزائر: وهران، مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعيـــة والثقافية، 1997.

14- فهد الغفيلي، إبراهيم. "العلاقة والتأثير بين قيم الفرد والمنظمات في بنـــاء أخلاقيـــات المهنة من منظور الفكر المعاصر الإسلامي"، **الملتقى الثالث لتطوير الموارد البشـــرية**، السعودية: الرياض، 2001.

15- المباركي، هنادي، "الثقافة" **www.culture-science.net**

16- مرعي مرعي، محمد. "التحفيز المعنوي وكيفية تفعيله في القطاع الحكومي العربـــي" **جامعة الدول العربية**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة دمشق، 2001.

17- المقداد، قاسم. "مفهوم الثقافـــة فـــي العلـــوم الاجتماعيـــة"**www.aw4-dam.org** منشورات اتحاد الكتاب العرب، دمشق، 2002.

18- الهيتي، صلاح الدين. "تأثير الاختلافات المحتملة للقيم الثقافية في أداء العاملين" دراسة ميدانية لاتجاهات العاملين في مدينة الحسن بن عبدالله الثاني الصـــناعية، **مجلـــة إدارة الأعمال**، الأردن: المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 1، العدد1، 2005.

19- "مفهوم الوقت" مركز التمييز للمنظمـــات غيـــر الحكوميـــة، **www.NGOCE.ro**، **2003**.

20- "الثقافة المشتركة " مركز التميز للمنظمات غير الحكومية **www.ngoee.org**، عـــدد 18، 2006.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الحاج لخضر - باتنة-

كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية — فرع علم الاجتماع

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا — تخصص تنظيم وعمل

استمارة مقابلة في اطار
بحث مقدم لنيل شهادة الماجيستير
في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل بعنوان

النسق القيمي للعامل ودوره في التنظيم الصناعي

دراسة ميدانية بمركب الغزل والنسيج - باتنة (COTITEX)

إعداد الطالب: داود بلقاسم

إشراف أ.د مصطفى عوفي

ملاحظة:

معلومات هذه الاستمارة سرية ولا تستعمل إلا لأغراض علمية

السنة الجامعية : 2007-2008م/1428هـ-1429هـ

I - بيانات شخصية وعامة:

1. الجنس: ذكر ☐ أنـــثى ☐
2. السن.........
3. الموطن الأصلي: ريفي ☐ حضري ☐
4. الموطن الحالي: ريفي ☐ حضري ☐
5. المستوى التعليمي: أمي ☐ يقرأ ويكتب ☐ ابتدائي ☐
متوسط ☐ ثـــــــانوي ☐ جامعي ☐
6. الحالة العائلية: أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل ☐
7. هل سبق لك وأن عملت في مؤسسة أو مصنع من قبل؟

نعم ☐

لا ☐

8. هل تلقيت تدريبا على العمل الذي تقوم به؟

نعم ☐

لا ☐

❖ في حالة الإجابة بنعم، كم مدة التدريب.....................................

9. مدة العمل...

II- بيانات حول قيمة العمل:

10. ماذا يمثل لك العمل؟
- مصدر للرزق فقط ☐
- عبادة مأمور بها شرعا ☐
- واجب اجتماعي يجب القيام به ☐
- مكانة اجتماعية ☐
- أخرى......

11. هل تفضل التجديد في العمل؟
- دائما ☐
- أحيانا ☐
- أبدا ☐

12. هل تتكيف بسهولة مع التغيرات التي تحدث في عملك؟
- دائما ☐
- أحيانا ☐
- أبدا ☐

13. من له الأولوية حسب رأيك، إذا تزامنا معا، العمل مع الظروف الأسرية والمناسـبات العائلية أو العمل مع مباراة هامة في كرة القدم

- العمل ☐
- الظروف الأسرية والمناسبات العائلية ☐
- مباراة كرة قدم مهمة ☐

14. ما هي نوعية العمل المفضل لديك؟

- صناعي ☐
- زراعي ☐
- خدمي ☐
- تجاري ☐
- أخرى....

15. هل العمل الذي تقوم به، يتناسب مع مؤهلاتك العلمية؟

- نعم ☐
- إلى حد ما ☐
- لا ☐

16. هل العمل الذي تقوم به يتفق مع ما كنت تتصوره قبل التحاقك بالمصنع؟

- نعم ☐
- لا ☐

❖ في حالة الإجابة بلا، كيف كنت توقع أن تجده...

17. هل تعتقد أن طبيعة العمل في المصنع يتطلب منك تعديلا في السلوك؟

- نعم ☐
- إلى حد ما ☐
- لا ☐

❖ في حالة الإجابة بنعم أو إلى حد ما، ما هي الجوانب التي يخضع لها هذا التعديل؟

- الوقت ☐
- الانضباط ☐
- الحرص ☐

18. ما هي الأطراف المؤثرة في تعديل السلوك؟

- وعي ذاتي ☐
- الإدارة ☐
- المشرفين ☐
- الزملاء ☐
- أخـــــرى ...

19. إذا كان لك الاختيار، مع من تفضل العمل؟

- أبناء المنطقة ☐
- أبناء الحي الذي أقطن ☐
- المنضبطين في العمل ☐
- أترابي ☐
- أخـــــرى ...

20. هل يقدر مشرفوك العمل الذي تقوم به؟

- دائما ☐
- أحيانا ☐
- أبدا ☐

21. هل أنت راض عن وضعك المهني الحالي؟

- نعم ☐
- إلى حد ما ☐
- لا ☐

22. لو تم تخييرك بين الحصول على راتب شهري مناسب مع التقاعد أو البقاء في العمـــل، فماذا تفضل؟

- الراتب الشهري مع التقاعد ☐
- البقاء في العمل ☐

❖ في كلا الإجابتين، لماذا؟..

23. هل تحب عملك؟

- نعم ☐
- إلى حد ما ☐
- لا ☐

❖ في حالة الإجابة بلا، تذكر الأسباب؟..

III– بيانات حول قيمة الوقت:

24– ماذا يمثل لك الوقت؟

- مجال للقيام بالواجبات ☐
- فراغ أحاول ملأه بأي نشاط ☐
- ثروة أحاول استثمارها ☐
- نعمة سوف أحاسب عليها ☐
- أخـــــرى ...

25– كيف تحدد الوقت في غالب الأحيان؟

- بواسطة الساعة ☐
- شروق وغروب الشمس ☐
- أوقات الظهر، العصر، المغرب... ☐
- أخـــــرى ...

26- هل يكفيك الوقت لأداء مهامك في العمل اليومي داخل المصنع؟
- دائما ☐
- أحيانا ☐
- أبدا ☐

❖ في حالة الإجابة بلا، راجع إلى:
- نقص الخبرة ☐
- نقص في المواد الأولية ☐
- تأخرك في الذهاب إلى العمل ☐
- تأخر بعض الزملاء المساعدين ☐
- أخـــــرى ...

27- في رأيك، ما هو مقدار الوقت الحقيقي الذي يقضيه العامل في العمل؟
- 2 ساعة ☐
- 4 ساعات ☐
- 6 ساعات ☐
- 8 ساعات ☐
- أخـــــرى ...

28- حسب رأيك، هل يأتي العمال في الوقت المحدد لهم للعمل؟
- نعم ☐
- لا ☐

29- هل تحب الدوران على زملائك أثناء العمل؟
- دائما ☐
- أحيانا ☐
- أبدا ☐

30- كيف تمضي وقت العمل؟
- كله في العمل ☐
- بعضه في تفقد الزملاء ☐
- بعضه في الترفيه عن النفس ☐
- بعضه في زيارة العيادة ☐
- أخـــــرى ...

31- هل يغادر بعض العمال أماكن عملهم قبل وقت الانصراف؟
- دائما ☐
- أحيانا ☐
- أبدا ☐

32- هل تعتقد أن سبب الغياب، يرجع إلى عدم تكيف العامل مع نظام العمل؟
- دائما ☐
- أحيانا ☐
- أبدا ☐

IV- بيانات حول درجة الانضباط:

33- ما هي طبيعة علاقتك بالمشرف عليك؟
- جيدة ☐
- عادية ☐
- سيئة ☐

34- هل تعتقد أن المسؤول يمتثل إلى؟
- مصلحته الشخصية ☐
- النسق القرابي ☐
- تشريعات العمل ☐
- أخـــــرى ...

35- هل تتعاون أكثر مع المسؤول؟
- ابن المنطقة ☐
- المطبق لتشريعات العمل ☐
- الصارم ☐
- الذي يسأل عن أحوالكم الشخصية ☐

36- هل يرجع عم طاعتك في بعض الأحيان لأوامر المسؤول إلى:
- كونه غير مطلع على تشريعات العمل ☐
- أقل كفاءة ☐
- أقل سنا ☐
- معترض على أخلاقه ☐
- أخـــــرى ...

37- كيف تنظر إلى تعيين امرأة كمشرفة مباشرة عليك؟
- موافق ☐
- غير موافق ☐
- لا يهـــــم ☐

38- هل يرجع انضباطك في عملك إلى؟
- وعي ذاتي ☐
- العقوبات التي يمكن أن تطبق ☐
- الخوف من الله ☐
- أخـــرى ...

39- حسب رأيك، هل يرجع عدم انضباط العمال إلى عدم تكيفهم مع نظام العمل؟
- دائما ☐
- أحيانا ☐
- أبدا ☐

40- هل ترى أن عدم انضباط العامل، يرجع لتفضيله نمط العمل الحـــر علـــى نمـــط العمل في المصنع؟
- دائما ☐
- أحيانا ☐
- أبدا ☐

V-بيانات حول مستوى الإنجاز:

41- هل تشعر بأن العمل الذي تقوم به له قيمة؟
- نعم ☐
- إلى حد ما ☐
- لا ☐

❖ إذا كانت الإجابة بنعم أو إلى حد ما فيما تتجلى هذه القيمة؟
- قيمة شخصية ☐
- قيمة لدى المسؤولين ☐
- قيمة اجتماعية ☐

42- حسب رأيك، ما هي العناصر المحفزة للعمل؟
- العمل في مؤسسة ذات مستقبل ☐
- الحفاظ على منصب العمل ☐
- تقاعد مناسب ☐
- المعاملة الحسنة ☐
- أخـــرى ...

43- إذا طلب منك وصف علاقتك بالمصنع، فكيف تراه؟
- مكان للعمل ☐
- مصدر للرزق ☐
- مستقبل شخصي ☐
- أخـــرى ...

44- حسب رأيك، هل زملاؤك في العمل، يتقنون عملهم؟
- نعم ☐
- إلى حد ما ☐
- لا ☐

❖ في حالة الإجابة بلا، لماذا؟ ....

45- حسب رأيك، الترقية أو المكافئة تتم حسب:
- الأقدمية ☐
- الكفاءة ☐
- المحسوبية وتدبير العامل لشؤونه ☐
- أخـــــرى ...

46- ما هي الطريقة التي تتم بها تقييم عملك؟
- الحضور اليومي ☐
- كمية الإنتاج ☐
- جودة الإنتاج ☐
- أخـــــرى ...

47- حسب رأيك، ما هي العوامل التي تعيق الإنجاز؟
- استهتار العمال ☐
- نقص المادة الأولية ☐
- عدم تطبيق القانون بصرامة ☐
- قلة خبرة العمال ☐
- قلة خبرة المسؤولين ☐
- أخـــــرى ...

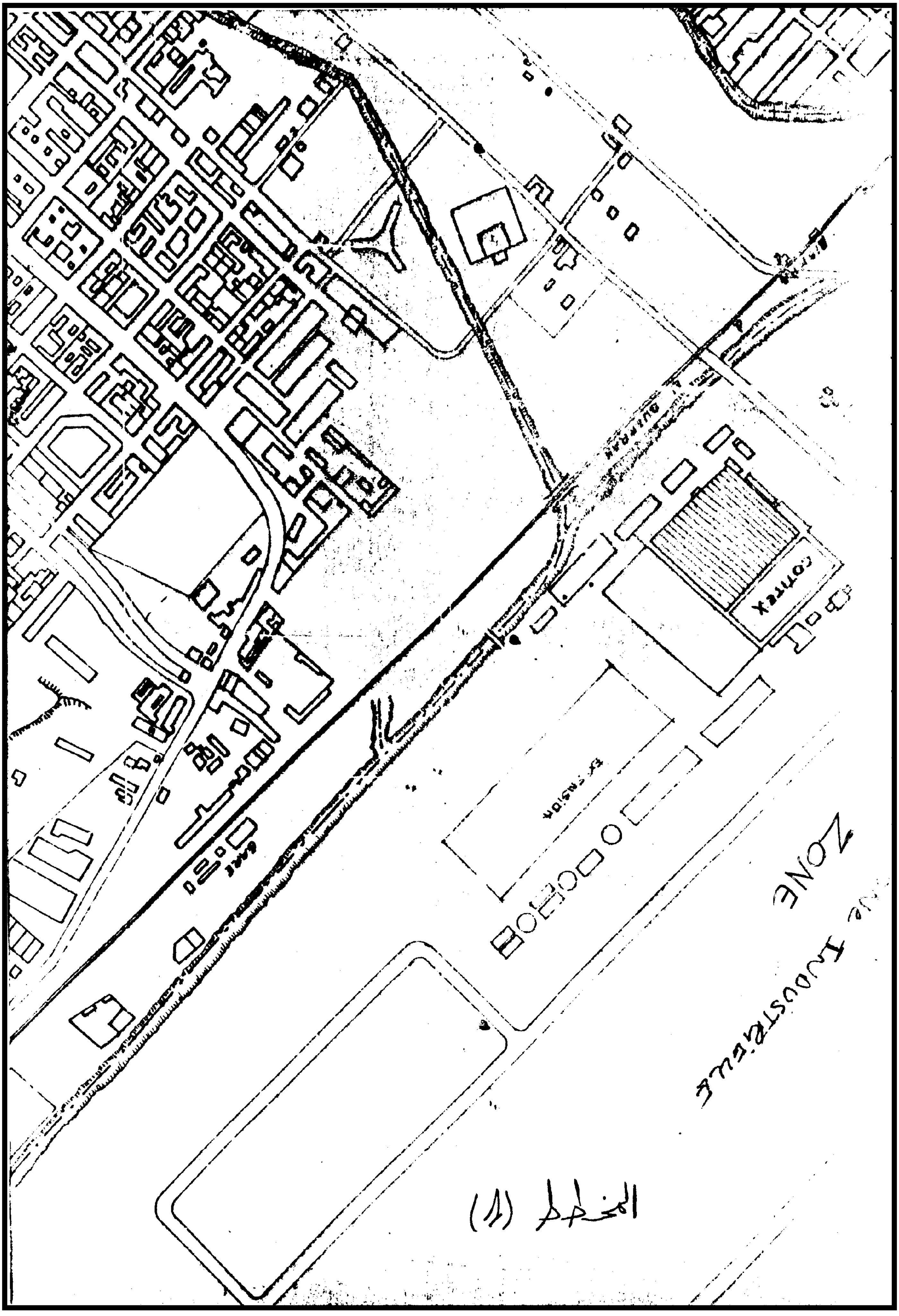
48- في حالة المنتوج الزائد، هل يتم تقديم منح إضافية؟
- دائما ☐
- أحيانا ☐
- أبدا ☐

49- حسب رأيك، هل العامل، يتصرف في المصنع، حسب تقاليده وهواه الشخصي أم يخضع لقوانين المصنع؟

....
....
....
....
....
....
....

50- في اعتقادك هل يجب أن يتعود العامل على الجو العــام فــي المصــنع ويتكيــف مــع القوانين، أم يجب وضع قوانين في العمل، تتفق مع ظروف وعادات وعقلية الفرد العامل.

....
....
....
....
....
....



المخطط (1)

الهيكل التنظيمي للمؤسسة

